



CURSO INICIAL

**Introducción a la
Higiene y
Seguridad en el
Trabajo**

MÓDULO ÚNICO

INSTITUTO TECNOLÓGICO BELTRÁN

www.ibeltran.com.ar





¡Bienvenidos!

Estas guías han sido pensadas para recuperar y/o reforzar los conocimientos adquiridos en la escuela secundaria, que son la base para afianzar otros conceptos relacionados con materias específicas de la carrera elegida, los cuales también se desarrollarán en el Curso Inicial.

Para lograrlo, es necesario que emprendan un compromiso de estudio diario, sabiendo que nada es posible sin esfuerzo y que nada es tan difícil o inalcanzable como parece: sólo se necesita constancia, dedicación y responsabilidad.

Sugerimos la lectura de los cuadernillos previo a la asistencia al curso, anotando todas las dudas halladas. En las clases se desarrollarán los temas teóricos con ejemplos, corrección de ejercicios y verificación de resultados, por eso es fundamental tener al día las tareas encomendadas.

Cada persona tiene su modalidad y tiempo de estudio, sin embargo, es importante seguir el orden de los temas dados para consultarlos en el momento adecuado. Y si les quedan ejercicios sin hacer, no se desanimen, vuelvan a intentarlo y busquen ayuda en los compañeros y/o en el docente.

¡Buen comienzo!



Objetivos:

- Nivelar los conocimientos del alumno con los mínimos requeridos para desenvolverse sin dificultades en la cursada de Seguridad.
- Familiarizar al alumno con los conceptos de la materia y principios que deberá asimilar en la carrera.

INTRODUCCIÓN

La gestión de la Salud de los Trabajadores debe ser visualizada en forma integral desde la perspectiva sistémica, por tanto no se debe concebir aislado del resto de la gestión de una institución y de su contexto.

Importa que los mismos estén integrados al resto de los objetivos de la institución, involucrando a todos los estamentos de la misma (Niveles estratégicos, tácticos y operativos)

Es un proceso dinámico, de mejoras continuas, con objetivos que se van reformulando frente a cada evaluación de resultados alcanzados.

Presenta procesos intermedios de observación y la retroalimentación es punto clave en dicho proceso.

EL TRABAJO Y LA SALUD

Con la entrada en vigor de la nueva Ley de ART, se propone afrontar esta materia desde un punto de vista integral y más amplio, o sea, desde el concepto de “Higiene y Seguridad en el Trabajo” y de sus especialidades: La Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial, la Ergonomía y Psicosociología aplicada y la Medicina del Trabajo.

El campo de actuación de estas especialidades va a estar centrado en las condiciones de trabajo de las personas, para preservar la seguridad y la salud laboral de las mismas.



CAMPO GENERAL DE LA PREVENCIÓN		ACCIDENTE DE TRABAJO	ENFERMEDAD PROFESIONAL	DISCONFORT
AMBIENTE Y ENTORNO FÍSICO		SEGURIDAD	HIGIENE INDUSTRIAL	ERGONOMÍA
HOMBRE / MUJER	CONDICIONES FÍSICAS	MEDICINA DEL TRABAJO		
	CONDICIONES PSÍQUICAS	PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, MOTIVACIÓN, FORMACIÓN, ADIESTRAMIENTO		

ACTIVIDADES:

1. LA CONSTITUCIÓN NACIONAL RECONOCE EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO, INDIQUE EN QUE ARTICULO Y BAJO QUE TEXTO SE HACE ESA REFERENCIA:

2. BUSQUE ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS QUE HAGAN REFERENCIA A ESTE TEMA Y COMÉNTELOS.

3. *ANALICE (INDIVIDUAL/EN GRUPO) Y EXPRESE COMO LLEVARÍA A CABO LO EXPRESADO*

EL TRABAJO

El trabajo se puede definir como “toda actividad social organizada que, a través de la combinación de recursos de naturaleza diversa (medios humanos, materiales, energía, tecnología, organización), permite alcanzar unos objetivos y satisfacer necesidades”.

A lo largo de la Historia, el trabajo de las personas ha ido cambiando. Durante una amplia etapa histórica, la organización del trabajo estuvo basada en el sistema de gremios, principalmente artesanales, agrupados por oficios. El taller, regido por un maestro-artesano, con sus oficiales y aprendices, va a ser el típico centro de trabajo de esta época.



A partir del siglo XVII, con la llegada de la Revolución Industrial, se rompe el sistema de trabajo gremial, extendiendo el número de trabajadores asalariados. La incorporación de nuevas tecnologías al sistema productivo obligaba a un cambio constante en las condiciones de trabajo. La máquina pasó a efectuar un gran número de labores que tradicionalmente realizaban los artesanos. Así, el trabajador tuvo que adaptarse a la máquina, en aras de la productividad.

El progreso tecnológico, unido al movimiento obrero, ha posibilitado el progreso social, mejorando la calidad de vida y las condiciones de trabajo, eliminando riesgos, pero también dando lugar a la aparición de otros nuevos.

ACTIVIDADES:

1. EXPONGA UN CASO REAL DE PROGRESO TECNOLÓGICO UNIDO AL MOVIMIENTO OBRERO QUE POSIBLE EL PROGRESO DEL GRUPO DE TRABAJADORES Y DEL SOCIAL, SIEMPRE ORIENTADO A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
2. BUSQUE ARTÍCULOS (MÍNIMO DOS) PERIODÍSTICOS EN PAPEL IMPRESO (NO EN INTERNET) QUE RELACIONEN EL TEMA DEL PROGRESO TECNOLÓGICO CON LAS MEJORAS LABORALES. REALICE UN RESUMEN DE LOS MISMOS.
3. *EN SU VIDA COTIDIANA/LABORAL EL PROGRESO TECNOLÓGICO HA INFLUIDO, DE QUE MANERA Y EN QUE PUNTOS.*

SALUD

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió en 1946 la salud como “el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia”.

Esta concepción, con este triple equilibrio somático-psíquico-social, es un tanto idealista, utópica y, por tanto, difícil de alcanzar.

Desde el punto de vista de la Medicina, la salud se divide en:



SOMÁTICO-FISIOLÓGICA	Ausencia de enfermedad. Bienestar del cuerpo y del organismo.
PSÍQUICA	Interrelación entre el cuerpo y el espíritu.
SANITARIA	Preservar, mantener o recuperar la salud colectiva.

ACTIVIDADES:

1. BUSQUE EN INTERNET EJEMPLOS (MINIMO DOS) DE SALUD SEGÚN EL CONCEPTO DE LA OMS EN LA VIDA REAL Y COTIDEANA. REALICE UN RESUMEN DE CADA UNO. DESCRIBA LA SITUACION DE SU ENTORNO ACTUAL Y REALICE UNA COMPARATIVA.
2. EXPLIQUE EL PORQUE LA MEDICINA TOMA EL AREA SOMATICA COMO UNA ARISTA DE LA SALUD. JUSTIFIQUE.
3. ¿LA HIGIENE ESTA INCLUIDA EN LA SALUD? JUSTIFIQUE

HIGIENE INDUSTRIAL

La higiene industrial es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general. Existen diferentes definiciones de la higiene industrial, aunque todas ellas tienen esencialmente el mismo significado y se orientan al mismo objetivo fundamental de proteger y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, así como proteger el medio ambiente en general, a través de la adopción de medidas preventivas en el lugar de trabajo. La higiene industrial no ha sido todavía reconocida universalmente como una profesión; sin embargo, en muchos países está creándose un marco legislativo que propiciará su consolidación.

El Técnico en Higiene Industrial es “una persona competente para realizar mediciones del medio ambiente del trabajo”, pero no para “realizar las interpretaciones, juicios y recomendaciones que se exigen a un higienista industrial”. El técnico en higiene industrial



puede alcanzar el nivel necesario de competencias en un campo general o especializado (OMS 1992b).

ACTIVIDADES

1. BUSQUE EN INTERNET CUALES SON LAS CAPACIDADES DE UN HIGIENISTA INDUSTRIAL SEGÚN LA OIT
2. ¿CUALES SON LAS TAREAS QUE DEBE LLEVAR A CABO UN TÉCNICO EN HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA REFERIDO AL TEMA HIGIENE?
3. *REALICE UN RESUMEN DEL CAPITULO 30 "HIGIENE INDUSTRIAL" DE LA ENCICLOPEDIA DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.*

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/30.pdf>*

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ACTIVIDADES:

¿QUE ES LA SEGURIDAD INDUSTRIAL? BUSQUE LA DEFINICIÓN DE NUESTRA NORMATIVA Y COMPLEMENTE CON OTRAS DOS DE AUTORES RECONOCIDOS

DE ACUERDO A LA DEFINICIÓN ENCONTRADA A ¿QUE ESPACIOS/ÁMBITOS SE APLICA ESTA ACTIVIDAD?

¿CUALES SON LAS TAREAS QUE DEBE LLEVAR A CABO UN TÉCNICO EN HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN UNA EMPRESA REFERIDO AL TEMA SEGURIDAD?



LOS RIESGOS LABORALES Y SU PREVENCIÓN. PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

Podemos definir como “riesgos laborales” aquellas situaciones derivadas del trabajo que pueden romper el equilibrio físico, mental y social de la persona.

Se puede definir al término “riesgo laboral”, como “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” para, a continuación, indicar que “para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorará conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”, en referencia a esos dos factores, la probabilidad y la severidad, a tener en cuenta en el procedimiento de evaluación de riesgos.

La definición de “riesgo laboral” se completa con la frase “daños derivados del trabajo”, entendiéndose que son “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

Estas definiciones es necesario complementarlas con lo que es la fuente del posible “daño” o lesión para la salud, o sea, el “peligro”. A estos efectos, el “peligro” se puede definir como “una fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o a una combinación de ambos”.

ACTIVIDADES:

1. REALICE TRES LISTAS: UNA DE LOS RIESGOS LABORALES DE SU LUGAR DE TRABAJO; LA SEGUNDA DE LOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO Y LA TERCER LISTA COMO ELIMINARÍA LOS RIESGOS.

2. BUSQUE EN MEDIOS IMPRESOS NOTAS QUE HAGAN REFERENCIA A RIESGOS LABORALES, MÍNIMO DOS, LUEGO DE LEERLOS DESARROLLE UN RESUMEN DE DIEZ RENGLONES POR ARTÍCULO.
 - a. DE ACUERDO A LO PLANTEADO COMO REALIZARÍA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS REFERIDOS



3. REALICE UN RESUMEN DEL CAPITULO 16 “SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO” DE LA ENCICLOPEDIA DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
<http://www.insht.es/inshtweb/contenidos/documentacion/textosonline/enciclopediaoit/tomo1/16.pdf>*

TRABAJO Y DISCAPACIDAD

Históricamente, Trabajo y Discapacidad han tenido una relación compleja. Ya sea que se trate del acceso de personas con discapacidad al mundo laboral o del devenir de la discapacidad cuando una persona se encuentra en actividad.

Sin embargo, las complejidades no necesariamente son producidas por las personas con discapacidad. Los prejuicios, estereotipos y limitaciones que se le adjudica socialmente a la discapacidad son un componente central a la hora de pensar en el Trabajo y la Discapacidad, más concretamente la situación laboral o posibilidad de acceder a un empleo. Algunas acciones tales como las leyes de un país, las disposiciones normativas que equiparen oportunidades son necesarias para avanzar en el camino de los derechos. Sin embargo tan importante como ello, es ofrecer información y dar difusión acerca del alcance y utilización de los términos para referirse a personas con discapacidad, de las posibilidades de desarrollarse adecuadamente en un puesto de trabajo, así como de los apoyos y desarrollos de nuevas tecnologías que permiten un adecuado desempeño laboral.

Partimos de la base de que en el contenido de las tareas en relación a las competencias reales del trabajador, una persona puede encontrarse en una situación de sub-empleo con respecto a sus capacidades, o al contrario, puede verse en una situación demasiado compleja con el riesgo de un fracaso inmediato (Dejours, 1990). Por lo tanto para toda situación laboral debería haber un ajuste persona – puesto de trabajo, que en la situación de las personas con discapacidad podría ser la “solución al problema”.



La Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (O.N.U., 2006) reconoce como personas con discapacidad a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo y enuncia que “la Discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencia y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

En Uruguay, la Ley 18.651, de Protección Integral de Personas con Discapacidad, promulgada el 02/2010, define como objeto de la misma a “toda persona que padezca o presente una alteración funcional, permanente o prolongada, (física, motriz, sensorial, visceral) o mental (intelectual y/o psíquica) que en relación a su edad y medio social impliquen desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral.” La ley establece en su capítulo VIII, diferentes artículos vinculados a la responsabilidad en el fomento del empleo.

Como se puede apreciar ambas definiciones se preocupan por describir quienes son aquellas personas que pueden encontrarse en estas situaciones.

Muchas veces, esta preocupación obedece a que si no se nominan o describen generalmente se puede incurrir en extremos: por un lado considerar que todos tenemos alguna discapacidad y entonces no tomar acciones para aquellos que requieren apoyos específicos; o por el contrario, considerar a la discapacidad como una patología o asimilarla a una enfermedad. Ninguno de estos dos casos refleja la realidad de estos colectivos.

Al respecto, es necesario plantear que el concepto de discapacidad no arroja mucha luz sobre las situaciones particulares. De acuerdo al tipo de deficiencia y a los requerimientos del trabajo una persona deberá contar con Apoyos y/o adaptaciones en caso de que las requiera.

Hoy en día el uso de tecnologías, incluyendo las tecnologías de la información y comunicaciones, ayudas para la movilidad, y dispositivos técnicos, permiten pensar en una plena inclusión laboral.



La mayor dificultad radica en que en muchos casos estas tecnologías no están disponibles o son de difícil acceso. En gran medida, esta situación puede explicarse, por el otro componente (barrera) para la inclusión que es el componente actitudinal. En general una mala experiencia de inclusión laboral refuerza negativamente este concepto.

Por ello, cuando se plantea la inclusión laboral se deben tener en cuenta algunos aspectos fundamentales. A modo simplificado se podrán señalar:

- (a) tener claras las tareas (descripción y análisis) del puesto a ocupar;
- (b) describir el perfil del trabajador que se busca;
- (c) tener en cuenta que según las deficiencias de las personas, algunas pueden no requerir de ninguna adaptación importante para la tarea a desempeñar;
- (d) trabajar con el entorno laboral para evitar prejuicios y desinformación;
- (f) el trabajador con discapacidad no debe tener un “trato especial” sino que se le deben garantizar los medios para que pueda ejercer el derecho al trabajo;
- (h) quien mejor puede asesorar sobre sus necesidades sino las propias personas, así como las asociaciones de personas con discapacidad;
- (g) preocuparse por el ambiente laboral no solamente favorece a la persona con discapacidad sino a todos los trabajadores en su ambiente cotidiano.

Tanto las Convenciones Internacionales como las Leyes y Normas nacionales establecen la equiparación de oportunidades como única forma de garantizar derechos. En la vida joven y adulta el derecho al trabajo se transforma en un medio fundamental para el desarrollo personal. Por lo tanto, incluir la perspectiva de género y el componente de la discapacidad es parte de los desafíos actuales para alcanzar sociedades más inclusivas.

En algunas situaciones es necesario contar con algunas sugerencias para cuando nos encontramos frente a personas con discapacidad. A tales efectos se trasladan aquí recomendaciones que tienen un consenso internacional de asociaciones de personas con



discapacidad, que pueden colaborar en vencer temores de aquellos quienes pueden no saber qué hacer o qué decir en determinadas circunstancias:

“Recuerde que una persona con discapacidad, es ante todo una persona igual a cualquier otra, como Ud.”

Muchas personas se quedan confundidas cuando encuentran a una persona con discapacidad. Si usted no sabe qué hacer o decir, deje que la persona con discapacidad le ayude a encarar el asunto.

No haga de cuenta que la discapacidad no existe. Si se relaciona con una persona con discapacidad como si ella no tuviera una deficiencia, va a estar ignorando una característica muy importante de ella. De esa forma, no se estará relacionando con ella, sino con otra persona, una que no es real. Acepte la diferencia. Ella existe y precisa considerarla. No subestime sus posibilidades, ni sobreestime las dificultades.

Investigue intereses mutuos de una manera amigable. La persona con discapacidad tiene otros intereses aparte de los relacionados con su discapacidad.

Las personas con discapacidad tienen derecho, pueden y quieren tomar sus propias decisiones y asumir la responsabilidad por sus elecciones.

Aprecie las cosas positivas que esa persona pueda hacer o tener, más que remarcar las dificultades que tiene.

Tener una deficiencia no hace que una persona sea mejor o peor que una persona sin discapacidad. Probablemente, por causa de la deficiencia, esa persona pueda tener dificultades para realizar algunas actividades y, por otro lado, podrá tener extrema habilidad para hacer otras cosas. Exactamente como todo el mundo.

A la mayoría de las personas con discapacidad no les importa responder preguntas, principalmente aquéllas hechas por niños, con respecto a su deficiencia y cómo con ellas realizan algunas tareas. Pero, si no tiene mucha intimidad con la persona, evite hacer muchas preguntas muy íntimas.



Ofrezca asistencia si se la pide, o si es claramente evidente que la necesita. Pero no se sobrepase y menos aún insista en ofrecer un servicio que no le han pedido. Respete los derechos de las personas para indicar qué clase de ayuda necesitan. Hable sobre la discapacidad, si viene al caso, en forma natural. Deje que la persona con discapacidad lo lleve a ese tema, si así lo desea. Jamás use un tono de lástima.

Cuando quiera alguna información de una persona con discapacidad, diríjase directamente a ella y no a sus acompañantes o intérpretes.

Recuerde que esas dificultades, es muy probable que tengan su origen en las barreras o actividades negativas de la sociedad más que en la misma deficiencia. Sea considerado. Casi seguramente habrá que pensar que una persona con discapacidad requiere más tiempo del habitual para tomar cosas, decirlas, hacerlas, o comprenderlas.

Siempre que quiera ayudar, ofrezca la ayuda. Siempre espere a que su oferta sea aceptada antes de ayudar. Pero no se ofenda si su ofrecimiento fue rechazado, pues no siempre las personas con discapacidad precisan de auxilio. A veces, una determinada actividad puede ser mejor desarrollada sin asistencia.

Si no se siente cómodo o seguro para hacer alguna cosa solicitada por una persona discapacitada, siéntase libre para excusarse. En este caso, sería conveniente buscar otra persona que pudiese ayudar. No debe tener temor de hacer o decir alguna cosa errada. Actúe con naturalidad y todo saldrá bien. Si ocurre alguna cosa embarazosa, una buena dosis de delicadeza, sinceridad y buen humor nunca fallan.

Deje que la persona con discapacidad ponga el ritmo al caminar o al hablar. Recuerde que todos tenemos obstáculos, en algunos de nosotros son visibles.

SI TRATA CON PERSONAS CIEGAS O CON DEFICIENCIA VISUAL.

No siempre las personas ciegas o con deficiencia visual precisan auxilio, pero si encuentra alguna que parezca estar en dificultades, identifíquese y hágale notar que está hablando con ella y ofrézcale ayuda. Nunca ayude sin preguntar antes cómo debe hacerlo.



Háblele directamente a la persona ciega, en el mismo tono de voz que cualquier otra persona. Para enfatizar que es a él a quien le habla, puede tocar ligeramente su brazo.

Si van a sentarse a la mesa, conduzca la mano de la persona ciega al respaldo de la silla. A partir de ahí, él sabrá cómo desenvolverse.

Guíese por el sentido común para ofrecerle ayuda con la comida o para alcanzarle alguna cosa.

En el caso de que su ayuda como guía sea aceptada, coloque la mano de la persona en su codo. Ella irá acompañando el movimiento de su cuerpo en cuanto Ud. vaya andando. Y siempre es bueno que le avise, anticipadamente, la existencia de desniveles, pisos resbaladizos, pozos y obstáculos en general durante el trayecto. En un corredor estrecho, por donde sólo es posible pasar una persona, coloque su brazo para atrás, de modo que la persona ciega pueda continuar siguiéndole. Para ayudar a una persona ciega a sentarse, debe guiarla hasta la silla, informándole si ésta tiene apoya-brazos o no. Deje que la persona se siente sola.

En otras palabras, si usted está ayudando y no está seguro exactamente de lo que hacer, pregúntele a un experto: ese a quien está ayudando.

Al explicar direcciones para una persona ciega, sea lo más claro y específico posible, preferentemente indique las distancias en metros.

Si va a caminar con una persona ciega, no lo/la tome del brazo. Deje que él o ella tome el suyo. La persona ciega, por los movimientos de su cuerpo sabrá cuándo se presentan obstáculos y de qué tipo. Evitar sorpresas, la persona ciega puede preferir caminar medio paso detrás de usted. Por más tentador que sea acariciar al perro guía, acuérdesse de que esos perros tienen la responsabilidad de guiar un dueño que no ve. No debe distraer al perro de su deber de guía.

Jamás tome el bastón del ciego sin su previa autorización. Recuerde que es un medio de información fundamental para él.



Las personas ciegas o con baja visión son como Ud., sólo que no ven. Trátelas con el mismo respeto y consideración que trata a todas las personas. En la convivencia social o profesional, no excluya a las personas con deficiencia visual de las actividades normales. Deje que ellas decidan cómo quieren o pueden participar. Proporcione a las personas ciegas o con deficiencia visual la misma oportunidad que tiene Ud. de tener éxito en un cometido o de fallar. No se incomode por usar palabras como “mirar” o “ver”. Las personas ciegas las usan con naturalidad. Cuando se vaya del lugar, avise siempre a la persona con discapacidad visual que Ud. no estará.

La mayor parte de las personas ciegas aprecian que usted espontáneamente y en voz baja le brinde la información sobre las cosas que él no puede ver, como las características del lugar en que se encuentra, o de las personas que están con él.

REFERENCIAS A TENER EN CUENTA:

- Identifíquese inmediatamente.
- Ofrezcale su ayuda si ve que vacila, o bien si usted observa algún obstáculo.
- Ofrezcale su brazo, no lo tome del suyo.
- Camine ligeramente por delante.
- Si se le ofrece o indica alguna cosa, dígame de que se trata.
- Infórmele en qué lugar exacto se encuentra lo indicado.
- Utilice guías como: izquierda, derecha, adelante, atrás.
- Si es necesario, tome su mano y hágale palpar el objeto.
- Describa verbalmente escenarios.
- No lo deje solo sin advertírselo antes.
- Dentro del hogar, trabajo, centro de estudios u otros, evite dejar obstáculos por el camino.



- En el hogar cuando mueva o cambie muebles de lugar, infórmele.
- No coloque en el suelo alfombras o tapetes pequeños, evite los deslizamientos.
- Los objetos que utiliza déjelos siempre en el mismo lugar.
- Es aconsejable mantener las puertas o ventanas, totalmente cerradas o completamente abiertas.

REFERENCIAS A TENER EN CUENTA SI TRATA CON PERSONAS CON DEFICIENCIA VISUAL PARCIAL:

- a. Pinte o pegue cinta luminosa en cerraduras, enchufes, interruptores de luz, etc.
- b. Adquiera un teléfono con números grandes y oscuros.
- c. Ponga colores brillantes en baños, bordes de escaleras, puertas y ventanas.
- d. Utilice vajilla de acabados llanos, sin textura ni diseño.
- e. Por seguridad, de preferencia use encendedor y no fósforos.
- f. Enséñele a identificar el valor del dinero por el color y tamaño.
- d. Para la escritura se debe usar papel blanco.

SI TRATA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA.

Es importante saber que para una persona sentada es incómodo quedar mirando para arriba mucho tiempo, por lo tanto, al conversar por más tiempo que algunos minutos con una persona que usa silla de ruedas, si fuera posible, recuerde sentarte para que Ud. y ella queden con los ojos al mismo nivel.

La silla de ruedas (así como los bastones y las muletas) es parte del espacio corporal de la persona, casi una extensión de su cuerpo.



Asirse o apoyarse en la silla de ruedas, es como asirse o apoyarse en una persona sentada en una silla común. Eso muchas veces es simpático si la persona y Ud. fueran amigos, pero no debe ser hecho si no se conocen.

Nunca mueva la silla de ruedas sin antes pedir permiso a la persona. Empujar a una persona en silla de ruedas no es como empujar un carrito de supermercado. Cuando estuviera empujando a una persona sentada en una silla de ruedas y pare para conversar con alguien, acuérdesese de girar la silla de frente para que la persona también pueda participar de la conversación.

Al empujar una persona en silla de ruedas, hágalo con cuidado. Preste atención para no atropellar a las personas que caminan adelante. Para subir desniveles, incline la silla para atrás para levantar las rueditas de adelante y apoyarlas sobre la elevación. Para descender un escalón, es más seguro hacerlo marcha atrás, siempre apoyando para que el descenso no produzca un fuerte impacto. Para ascender o descender más de un peldaño, en consecuencia, será mejor pedir ayuda a alguna otra persona.

Si estuviera acompañado de una persona que anda despacio, con auxilio o no de aparatos y bastones, procure ir al ritmo de ella.

Mantenga las muletas o bastones siempre cerca de la persona con discapacidad. Si piensa que ella está en dificultades, ofrezca ayuda y en caso de que sea aceptada, pregunte cómo debes hacerlo. Las personas tienen sus técnicas personales para subir escaleras, por ejemplo, y, a veces, una ayuda inadecuada puede hasta entorpecer las cosas. Otras veces la ayuda es esencial. Pregunte y sabrá cómo actuar y no se ofenda si la ayuda es rechazada.

Si presencia una caída de una persona con discapacidad, ofrezca ayuda inmediatamente. Pero nunca ayude sin preguntar, y sin preguntar cómo debe hacerlo.

Fíjese si existen barreras arquitectónicas cuando vaya a escoger una casa, restaurante, teatro o cualquier otro local que quiera visitar con una persona con discapacidad física.

Las personas con parálisis cerebral pueden tener dificultades para caminar, pueden hacer movimientos involuntarios con piernas y brazos y pueden presentar expresiones extrañas



en el rostro. No se intimide con esto. Si la persona tuviera dificultades para hablar y no comprendiera inmediatamente lo que ella está diciendo, pida que lo repita. Personas con dificultades de este tipo no se incomodan en repetir si es necesario para hacerse entender.

No se limite para usar palabras como “andar” o “correr”. Las personas con deficiencia física emplean naturalmente esas mismas palabras.

Cuando encuentre a una persona con Parálisis Cerebral, recuerde que él tiene necesidades específicas debido a sus diferencias individuales. Es muy importante respetar el ritmo de la persona, normalmente él es más lento en lo que hace, como hablar, andar, tomar las cosas, etc. Preste atención al oírlo y podrá comprender. Hay personas que confunden estas dificultades y ritmo lento con deficiencia mental.

No trate a la persona como a un niño o un incapaz. La persona con Parálisis Cerebral no tiene una enfermedad, tiene una situación funcional diversa.

Trate a la persona con discapacidad con la misma consideración y respeto que usa con las demás personas sin discapacidad.

SI LA PERSONA USA SILLA DE RUEDAS TENGA EN CUENTA:

Recuerde siempre que debe preguntar si se necesita su ayuda, antes de brindarla. Puede no ser necesaria o querida.

Háblele directamente al que está en la silla, no al que está a su lado, como si él no existiera.

No cuelgue cosas o se recueste sobre una silla de ruedas ya que ella es parte del espacio corporal de la persona.

Deje que los niños hagan preguntas sobre la silla de ruedas o sobre las personas. Una comunicación abierta ayuda a vencer temores y prejuicios.

Generalmente la ayuda más necesaria es indicar una dirección conveniente para ir a determinado lugar, incluyendo la distancia y los obstáculos que puedan entorpecer el camino.



Cuando el usuario de una silla de ruedas la abandona para ir al baño, la cama o el auto, no la retire sin permiso del lugar donde la ha dejado.

No hay inconveniente en usar expresiones tales como: “andas corriendo” refiriéndose a un usuario de sillas, ya que él posiblemente diga cosas similares. Atención: a veces los que usan sillas de ruedas pueden caminar, y sólo la tienen para conservar energías o para moverse más rápido.

No crea que el usar silla de ruedas es una tremenda tragedia. Es un medio de dar libertad a quien la usa, de moverse de un lado a otro independientemente.

SI LA PERSONA USA MULETAS O PRÓTESIS TENGA EN CUENTA:

- Puede que tenga amputación, debilidad muscular o limitación articular en brazos y/o piernas.

Para ayudarlo:

- Ajuste su paso al suyo.
- Evite que lo empujen.
- Ayúdele si tiene que transportar objetos o paquetes.
- No lo separe de sus muletas.
- No lo apure.

PERSONAS SORDAS

No es correcto decir que alguien es sordomudo. Muchas personas sordas no hablan porque no aprendieron a hablar o son usuarios de Lengua de Señas. Muchas hacen lectura labial, otras no.

Cuando quiera hablar con una persona sorda, si ella no le estuviera prestando atención, haga un gesto o tóquela levemente en su brazo. Cuando esté conversando con una persona sorda, hable de manera clara pronunciando bien las palabras, mas no exagere.



Use su velocidad normal, a no ser que le pida que lo haga más lentamente. Use un tono normal de voz, a no ser que le pida hablar más alto. Hable directamente con la persona, no al lado o atrás de ella. Haga que su boca sea bien visible. Hacer ademanes o sostener algo delante de la boca torna imposible la lectura labial. Cuando hable con una persona sorda, trate de quedarse en un lugar iluminado. Evite quedarse contra la luz (de una ventana, por ejemplo) porque eso le dificulta ver su rostro.

Si supiera algún lenguaje de señas, trate de usarlo. Si la persona sorda tuviera dificultad en entender, avisará. De modo general, sus tentativas serán apreciadas y estimuladas.

Sea expresivo al hablar. Como las personas sordas no pueden oír cambios sutiles en el tono de la voz que indican sentimientos de alegría, tristeza, sarcasmo o seriedad, las expresiones faciales, los gestos y los movimientos de su cuerpo serán excelentes indicaciones de lo que quiere decir.

Mientras esté conversando, mantenga siempre el contacto visual. Si desvía la vista, la persona sorda puede pensar que la conversación terminó. No siempre la persona sorda tiene una buena dicción. Si tuviera dificultad para comprender lo que ella está diciendo, no tema en pedir que le repita. Generalmente, las personas sordas no se incomodan de repetir las veces que sea necesario para ser entendidas.

Si fuera necesario, comuníquese a través de tarjetas. Lo importante es comunicarse. El método no es tan importante. Cuando la persona sorda estuviera acompañada de un intérprete, diríjase a la persona sorda, no al intérprete.

Algunas personas sordas prefieren la comunicación escrita, algunas usan lenguaje de señas y otras utilizan códigos propios. Trate de recordar que la comunicación es importante. Ud. puede ir probando con preguntas cuya respuesta sea sí / no. Si es posible, ayude a la persona sorda a encontrar la palabra acertada, así ella no precisará de tanto esfuerzo para dar su mensaje.

Para estas personas es muy difícil participar de una conversación en un grupo numeroso. No podrá mirar el movimiento de los labios de todos al mismo tiempo. En este caso, si quiere colaborar con él, colóquese de frente y repítale lo que los demás dicen sin emitir



voz. El estar preparado en Lengua de Señas (de Signos) ayuda ya que habrá más libertad al interpretar la conversación y se hará más rápido. Asegúrese siempre de que ambos (sordo e intérprete) se han comprendido, repitiendo el tema cuantas veces sea necesario.

REFERENCIAS A TENER EN CUENTA SI TRATA CON PERSONAS SORDAS O HIPOACÚSICAS:

- Ubíquese delante de la persona con el rostro iluminado.
- Utilice el lenguaje corporal y la gesticulación.
- Hable despacio, con claridad. Utilice palabras sencillas y fáciles de leer en los labios.
- Evite hablarle si la persona se encuentra de espaldas.
- Verifique que ha comprendido lo que tratamos de comunicar.
- No aparente haber comprendido si no es así.
- Si tiene dificultad escriba lo que quiere decir.
- Muestre naturalidad y refuerce su confianza.
- Las personas sordas utilizan “lenguaje de señas” por lo que es necesaria la intervención de un intérprete, prioritariamente en eventos, conferencias y otros trámites legales, acceso a la educación, etc.

SI TRATA CON PERSONAS CON DEFICIENCIA PARA HABLAR:

- Escuche con atención.
- Tenga presente que el ritmo y la pronunciación son distintos a lo acostumbrado.
- Si no entiende lo que expresa, hágaselo saber para que utilice otra manera de comunicarnos lo que desea.
- Sea paciente.
- Compórtese con naturalidad.



PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

Debe actuar naturalmente al dirigirse a una persona con discapacidad mental. Trátelas con respeto y consideración. Si fuera un niño, trátelo como a un niño. Si fuera un adolescente, trátelo como a un adolescente. Si fuera una persona adulta, trátela como tal. No las ignore. Salúdelas y despídase de ellas normalmente, como haría con cualquier persona. Dele atención, converse con ellas. Sea natural, diga palabras amistosas.

No las sobreproteja. Deje que ellas hagan o traten de hacer solas todo lo que puedan. Ayúdelas apenas cuando fuera realmente necesario. Las personas con discapacidad mental llevan más tiempo para aprender, pero pueden adquirir muchas habilidades intelectuales y sociales.

Recuerde: el respeto está en primer lugar y sólo existe cuando hay intercambio de ideas, informaciones y voluntades. Por mayor que sea la discapacidad, recuerde las capacidades de la persona que está ahí.

REFERENCIAS A TENER EN CUENTA SI TRATA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL:

- Sea natural y sencillo.
- No tenga miedo, no se burle.
- Responda a sus preguntas asegurándose de que ha comprendido.
- Tenga paciencia, sus reacciones suelen ser lentas y pueden tardar en comprender lo que usted dice.
- Entre en contacto con la persona, dele confianza.
- Limite la ayuda a lo necesario, procurando que se desenvuelva sola en el resto de las actividades.
- Facilite su relación con otras personas.



REFERENCIAS A TENER EN CUENTA SI TRATA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSÍQUICA:

- Puede que hable cosas extrañas o incoherentes en algunas situaciones.
- Se comporte de manera inadecuada, a veces retraída o extremadamente alegre

Recomendaciones:

- Sea amigable y hable con ella.
- Demuestre interés, sin sobreactuar
- Tómese un tiempo para escuchar lo que dice.
- Háblele claramente.
- Evite situaciones que puedan generar violencia, como discusiones o críticas.
- Trate de comprender su situación, facilitando siempre su participación en todas las actividades.

Cada persona es diferente, tenga o no discapacidad, por lo que lo presentado anteriormente intenta contribuir a derribar mitos y prejuicios en relación a las personas con discapacidad, en ningún modo pretenden categorizar la forma de relacionarnos. Por alguna razón las personas y colectivos a favor de los derechos de inclusión consideraron de utilidad dar algunas orientaciones para el buen trato hacia las personas con discapacidad, para contribuir con ello se difunden en esta comunicación.

ACTIVIDADES:

1. ¿EN NUESTRO PAÍS EXISTE UNA LEGISLACIÓN SIMILAR A LA DE URUGUAY? BUSQUE INFORMACIÓN RELACIONADA CON EL TEMA Y DESCRIBA.
2. EN SU TRABAJO, LUGAR DE ESTUDIO, ETC. COEXISTE CON PERSONAS CON CAPACIDADES DIFERENTES.
 - a. ¿COMO ES LA INTEGRACIÓN DE Y CON LAS PERSONAS?



- b. ¿COMO ES LA INTEGRACIÓN CON EL ENTORNO?
- c. ¿COMO ES LA INTEGRACIÓN DE Y CON LAS ACTIVIDADES? ¿QUE APORTARÍA A LAS ACTIVIDADES DIARIAS CON ELLOS?
- d. ¿CÓMO SON LOS ESPACIOS FÍSICOS DONDE DEBEN DESARROLLARSE?
- e. ¿POR QUÉ UNA PERSONA CON CAPACIDADES DIFERENTES NO PODRÍA HACER SU TRABAJO? Y ¿EN QUE TAREA SE PODRÍA DESARROLLAR?
- f. REALICE UN DECÁLOGO DE LA COEXISTENCIA CON PERSONAS CON CAPACIDADES ESPECIALES.
- g. BUSQUE ARTÍCULOS (MÍNIMO TRES) DONDE ELLOS OBTUVIERON MEJORES RENDIMIENTOS QUE PERSONAS NORMALES Y EXPLIQUE POR SE PUDO HABER DADO ESA SITUACIÓN.

3. *REALICE UN RESUMEN DEL CAPITULO 17 "TRABAJO Y DISCAPACIDAD" DE LA ENCICLOPEDIA DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.*

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/17.pdf>*

ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Desde hace algún tiempo, la alimentación de los trabajadores, se ha convertido en un tema de preocupación para los sindicatos, las organizaciones y los Estados, incluyéndose en la agenda de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.



Éste aspecto tan importante para el bienestar de las personas y generalmente poco considerado en los ámbitos laborales, en la actualidad, ha adquirido gran relevancia por su estrecho vínculo con la salud, la productividad y la promoción de un trabajo digno.

ALIMENTACIÓN SALUDABLE PARA LOS TRABAJADORES

La alimentación es una necesidad básica, esencial para el mantenimiento de la vida. Reconocida su importancia, ha sido consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos del año 1948 y en posteriores pactos, conferencias y cumbres, como un derecho humano fundamental. Es evidente que la satisfacción del derecho a la alimentación incide directamente en la complacencia de los demás derechos humanos.

La alimentación saludable representa uno de los factores más relevantes para el desarrollo físico, emocional e intelectual de las personas y tiene como principios la variedad y el equilibrio en el consumo de alimentos.



Dado que no existe un único alimento que proporcione todos los nutrientes necesarios para mantener un adecuado estado de salud, se hace inevitable el consumo regular de una dieta variada, que aporte agua, proteínas, lípidos, hidratos de carbono, vitaminas y minerales, en cantidad y calidad adecuada. Para lograr variedad en la dieta, es necesario, incluir en el consumo diario, alimentos de los siguientes grupos:

- Cereales y leguminosas
- Verduras y frutas
- Leche, yogures y quesos
- Carnes y huevos
- Azúcares y dulces
- Grasas, aceites y frutos secos



Al citar el principio de equilibrio en el consumo de alimentos, se hace referencia al balance que debe establecerse entre las necesidades nutricionales de las personas y la cantidad y calidad de nutrientes que éstas ingieren, para lograr un estado nutricional óptimo.

Las necesidades nutricionales difieren de una persona a otra, ya que están condicionadas por: el sexo, la edad, el estado fisiológico (situación de embarazo o lactancia), la actividad física y el entorno social, cultural y económico donde habitan. En el caso de los trabajadores, se agregan a estas consideraciones, las exigencias físicas e intelectuales que el trabajo requiere y las condiciones del ambiente laboral.

Algunos trabajos demandan un bajo gasto de energía; es el caso de los denominados “trabajos sedentarios”. En esta categoría se incluyen actividades laborales donde las personas desempeñan las tareas fundamentalmente sentadas (administrativos, ascensoristas, vigilantes, choferes, entre otros). En este caso, la dieta debe proporcionar los nutrientes estrictamente necesarios para satisfacer las necesidades nutricionales y no provocar sobrepeso u obesidad por un excesivo aporte de calorías.

Por el contrario, cuando el trabajo demanda una “actividad física intensa”, la dieta debe aportar suficientes calorías para compensar el gasto energético que requiere la actividad y ser equilibrada en nutrientes para evitar carencias nutritivas. En este grupo se pueden incluir los trabajadores dedicados a las tareas rurales, de limpieza y mantenimiento, entre otros.

Para aquellos que cumplen con una actividad laboral de tipo “psíquica” (incluye puestos de trabajo de responsabilidad, donde la tarea es estresante e intensa: jefes, directores, docentes, investigadores), las necesidades de energía no son tan elevadas y lo verdaderamente importante es que la dieta contenga suficiente cantidad de nutrientes que se relacionan con el buen funcionamiento del sistema nervioso. Algunas de las vitaminas del Grupo B (tiamina, piridoxina), la vitamina E, determinados minerales (potasio, magnesio) y oligoelementos (hierro, zinc, silicio, selenio y cromo) intervienen directamente en la concentración, la memoria, el rendimiento intelectual y el estado de ánimo. Los nutrientes citados, están presentes principalmente en los siguientes alimentos:



Tiamina	cereales, carne (especialmente de cerdo), semillas de girasol
Piridoxina	carnes rojas, pescado, pollo, cereales integrales, garbanzos
Vitamina E	aceites de frutos y semillas, germen de cereales y yema de huevo.
Hierro	carnes rojas, hígado, leguminosas, cereales integrales y cereales refinados que se fortifican con este mineral.
Potasio	frutas, verduras, carnes rojas, pescados, mariscos, leche
Magnesio	verduras, leguminosas, carnes y frutos secos
Zinc	carnes rojas magras, mariscos, frutos secos, huevo y leguminosas.
Silicio	papa, boniato, cebolla, nabo, zanahoria, remolacha
Selenio	carnes rojas, pescado, mariscos, cereales, frutos secos
Cromo	carnes, hígado, cereales integrales, yema de huevo, hongos, frutos secos

Los trabajadores tampoco deben descuidar la ingesta de líquidos. Es importante beber una considerable cantidad (entre 2.5 a 3 litros diarios) de manera de compensar las pérdidas naturales del organismo (sudor, orina, heces), sobre todo cuando el esfuerzo físico que demanda el trabajo es intenso o muy intenso y cuando la actividad laboral se desarrolla en ambientes donde la temperatura es muy elevada. Una adecuada hidratación proporciona numerosos beneficios para la salud: mejora el tránsito intestinal, mantiene la piel hidratada y la elasticidad de los huesos y reduce el riesgo de infecciones en el aparato urinario.

Aunque, en general, se promueve el consumo de agua, es recomendable además ingerir jugos de frutas y caldos de verduras porque ayudan a reponer las pérdidas de minerales que se ocasionan por la transpiración.

RELACIÓN ALIMENTACIÓN - SALUD - TRABAJO

La alimentación, la salud y el trabajo, son tres elementos esenciales para la vida humana, que están estrechamente relacionados. Ha sido ampliamente demostrado que la alimentación saludable constituye un factor decisivo para mantener a la población activa, sana y con un adecuado estado nutricional. Sin embargo, cuando el consumo de alimentos no se ajusta a las necesidades humanas, se desarrollan estados de malnutrición que afectan a la salud, ya sea:

- por desequilibrio o exceso en el consumo de nutrientes. En este caso se identifica la aparición de enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con dieta, como



obesidad, hipertensión arterial, cardiopatías isquémicas, dislipemias, algunos tipos de cáncer y diabetes

- por déficit de nutrientes, lo que se manifiesta con adelgazamiento, desnutrición y anemia, entre otras.

La alimentación, además de afectar en el estado de salud, puede condicionar la vida laboral. En el cuadro que se presenta a continuación, se refieren algunos de sus posibles efectos sobre la salud y el desempeño en el trabajo.

Características de la alimentación	Efectos en la salud	Efectos en el desempeño laboral
Dietas hipocalóricas (con bajo aporte de calorías)	Conducen al adelgazamiento. Pueden producir descensos en los niveles de glucosa en sangre (hipoglucemias) y en consecuencia, disminución de fuerzas, confusión y visión borrosa. En caso de ser muy estrictas y prolongarse en el tiempo pueden llevar a la pérdida de masa muscular.	Reducen el rendimiento físico e intelectual. Disminuyen la capacidad de trabajo. Aumentan la probabilidad de sufrir accidentes laborales.
Dietas hipercalóricas (elevado aporte de calorías)	Conducen al sobrepeso, obesidad y otras patologías relacionadas con la calidad de la dieta. Este estado de malnutrición, aumenta el riesgo de presentar lesiones en el aparato locomotor.	La situación supone un mayor esfuerzo físico para los trabajadores al momento de concretar las tareas y pérdida en la precisión de movimientos. El desempeño laboral se ve limitado a consecuencia de las enfermedades.
Dietas carentes de nutrientes esenciales	Provocan fatiga crónica, irritabilidad, depresión y disminución de los reflejos y de las capacidades cognitivas.	Desmotivación con respecto al trabajo. Aumento de los accidentes laborales. Baja en la productividad.
Omisión de algunas de las comidas principales (desayuno, almuerzo, merienda, cena)	Causa reducción en los niveles de glucosa en sangre. Afecta las capacidades físicas y mentales.	Disminución en la productividad. ¹⁹ Aumenta la probabilidad de sufrir accidentes laborales.
Ingesta de comidas copiosas (muy abundantes).	Provocan molestias digestivas y somnolencia.	Disminuye el desempeño laboral y aumenta la probabilidad de sufrir accidentes laborales.
El consumo de alimentos o comidas contaminadas con organismos patógenos	Aumenta el riesgo de toxiinfecciones alimentarias.	Ausentismo laboral.
Ingesta de alcohol.	Altera las capacidades cognitivas, disminución de los reflejos y la concentración.	Incremento de la accidentalidad en el trabajo.



ALIMENTACIÓN EN SITUACIÓN DE TRABAJO EN TURNOS O EN HORARIOS NOCTURNOS

La alternancia en los horarios de trabajo o la actividad laboral en horarios nocturnos conlleva riesgos para la salud, potenciados por la perturbación de las funciones psicofísicas debidas a la alteración del ritmo circadiano.

Las personas que se encuentran bajo esta forma de organización del trabajo (personal del área salud, vigilantes, limpiadores, encargados de mantenimiento, entre otros) pueden presentar alteraciones en la salud: humor cambiante, insomnio, fatiga, estrés, alteraciones digestivas (dispepsia, gastritis, flatulencia, estreñimiento, anorexia, entre otras) y aumento de peso por modificaciones cualitativas y cuantitativas de la ingesta de alimentos.

En general, la alimentación de estos trabajadores se caracteriza por:

- la omisión de comidas; especialmente el desayuno
- la inadecuada distribución de alimentos en el día
- el incremento en el consumo de alimentos con alto contenido calórico a expensas de grasas saturadas y/o azúcares simples
- (bizcochos, alfajores, galletitas, chocolates, snack, productos de pastelería, entre otros)
- el aumento en la ingesta de bebidas estimulantes (bebidas tipo cola, café, té, mate) usadas para combatir el sueño

Ante estas situaciones, es conveniente adaptar la alimentación en función del horario laboral. Se recomienda respetar el ritmo circadiano y no intentar ajustarse a la distribución convencional de la comidas; de este modo se evitarán trastornos nutricionales.

Cuando se ingieren bebidas estimulantes, es conveniente evitar su consumo en las 3 o 4 horas previas a acostarse de manera de no afectar la calidad del sueño.



CONDICIONES PARA LA ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO

En la actualidad, la mayoría de los trabajadores permanecen, al menos, un tercio del día en el trabajo; ante esta situación, es de esperar que 2 de las 4 comidas diarias las realicen en ese lugar. Es responsabilidad de la Institución empleadora ofrecer todas las garantías para asegurar el cumplimiento de este derecho, ofreciendo las instalaciones y la infraestructura necesaria para que el acto de comer se realice en un entorno confortable.

Haciendo referencia a este tema, el Instituto Cuesta Duarte, señala: “Las comidas saludables consumidas en un medio limpio y tranquilo no deben considerarse un lujo sino que, por el contrario, son fundamentales para el estado de ánimo, la salud, la seguridad y la eficacia de los trabajadores”.

En otros países cuentan con disposiciones reglamentarias vinculadas a la protección de la salud y la vida de los trabajadores donde se establecen las condiciones que deben ofrecer los empleadores para la alimentación en los lugares de trabajo. En la normativa se dispone que los establecimientos, en donde se cumplan jornadas de trabajo con régimen de horario continuo, deben facilitar un local para la instalación de un comedor, destinado exclusivamente al consumo de comidas; debe estar construido con materiales estables y de fácil limpieza, contar con adecuada iluminación y ventilación, disponer de dispositivos de protección contra el ingreso de insectos y otras plagas y estar dotado de agua potable y mobiliario (mesas y sillas) en cantidad suficiente. Estas condiciones generan beneficios físicos y psicológicos en los trabajadores, haciendo posible que descansen, se alimenten, establezcan vínculos con los compañeros, liberen tensiones y se alejen del puesto de trabajo durante su período de descanso.

Por otra parte, en algunas normativas, se establece que los centros de trabajo deben proporcionar medios para conservar (refrigerar y calentar) las comidas. Estos equipos contribuyen a preservar la calidad sensorial y sanitaria de las preparaciones y prevenir las enfermedades transmitidas por la contaminación de los alimentos. La disponibilidad de éste equipo es un factor determinante al momento de seleccionar los alimentos y preparaciones que se consumen en el trabajo. En relación al suministro de comidas por parte de los empleadores, la Constitución de la República Española, en el artículo 56, dictamina que



aquellas instituciones cuyas características determinen la permanencia del personal en el establecimiento (hospitales, entre otros) están obligadas a proporcionar la alimentación y alojamiento adecuados.

Aunque, esta ley no aplica a organizaciones donde los empleados cumplen jornadas de trabajo con régimen de horarios continuos (menos de 2 horas de descanso en la jornada laboral), muchas instituciones que se encuentran en esta situación, han decidido ofrecer alimentación a sus empleados, entendiendo que contribuye a su bienestar y representa una buena inversión para la organización.

Los empleadores pueden ofertar comidas mediante diversas modalidades de servicio, dando la oportunidad a los empleados de alimentarse saludablemente en el horario de trabajo. Estas modalidades pueden variar desde la instalación de un servicio a cargo de la misma empresa o de terceros, hasta el aporte de vales de alimentación para adquirir las comidas fuera del local. En cualquiera de estos casos, sería conveniente que las instituciones asumieran la responsabilidad de orientar a los trabajadores en la selección y combinación de alimentos, para que éstos realicen una dieta acorde a las necesidades nutricionales, estado de salud, condición física y características del trabajo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), recomienda que se programe una hora fija para concurrir a comer y que se dedique un mínimo de 40 minutos para realizar el almuerzo, tiempo que podrá ser mayor si el lugar destinado al consumo de alimentos se encuentra alejado del sitio de trabajo.

Cuando se dedican tiempos menores a los recomendados, se pueden presentar trastornos generales (falta de atención, somnolencia) y digestivos (epigastralgia, meteorismo y aerofagia), haciendo que el empleado se sienta indispuerto para continuar con su labor y deba interrumpir anticipadamente la jornada laboral.

En caso que el trabajador requiera consumir alimentos entre horas (colaciones) para cumplir con un tratamiento dietético, la organización debería facilitarle un tiempo adicional para favorecer la recuperación de la salud.



Según el investigador C. Wanjek “Garantizar el acceso de los trabajadores a alimentos nutritivos, un descanso adecuado y un espacio para comer en condiciones dignas, no sólo es importante para construir una empresa responsable, sino que es económicamente rentable ya que ayuda a los trabajadores a rendir al máximo”. “La alimentación en el trabajo: Soluciones laborales para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas”. Organización Internacional del trabajo.

RECOMENDACIONES

Para promover un óptimo estado de salud, mediante la alimentación, se recomienda a los trabajadores:

- Controlar el consumo de azúcares refinados y alimentos que los contengan (dulces, bebidas azucaradas, productos de repostería, golosinas, etc.)
- Disminuir el consumo de alimentos con alto contenido de grasas saturadas (grasas de origen animal, margarinas, crema de leche, alimentos industrializados que las contengan) por su directa relación con el desarrollo de enfermedades coronarias.
- Controlar el agregado de sal a las comidas (cloruro de sodio) y evitar el elevado consumo de fiambres, embutidos, snack, conservas, panes y galletas saladas para evitar el riesgo de hipertensión arterial
- Consumir frutas, verduras y leguminosas por su alto contenido en vitaminas, minerales y fibra. Esta última ayuda a controlar los niveles de glucosa en sangre, brinda saciedad, controla el apetito y disminuye el riesgo de padecer cáncer de colón.
- Al momento de ingerir productos lácteos (leche, yogures y quesos), optar por los descremados.
- Seleccionar cortes magros de carne roja (peceto, cuadrada, lomo, bola de lomo, nalga, cuadril, colita de cuadril, entrecot, entre otros) e incorporar pescado a la dieta, al menos dos veces a la semana. Cuando se consuma pollo, se aconseja quitar la piel antes de cocinarlo.



- En cuanto a las formas de preparación, optar por cocinar los alimentos al horno, plancha, parrilla, vapor o hervidos. Utilizar el aceite crudo para aderezar las comidas (ensaladas, vegetales cocidos, arroz, pastas).
- Distribuir los alimentos que se consumirán en el día en cuatro comidas: desayuno, almuerzo, merienda y cena, evitando el “picoteo” entre horas con el propósito de mantener un peso saludable.
- Comenzar el día con un desayuno que incluya alimentos del grupo de los lácteos, cereales y frutas, para mejorar el rendimiento físico e intelectual. Ejemplos:
 - Café con leche, pan o galletas y fruta de estación.
 - Yogur, pan o galletas, fruta de estación
 - Te con leche, bizcochuelo, jugo de frutas.
 - Pan o galletas, queso, fruta de estación.
- La higiene y conservación de los alimentos son fundamentales para evitar la contaminación y la ocurrencia de enfermedades transmitidas por alimentos. Se aconseja lavar cuidadosamente los alimentos, en especial aquellos que se consumen crudos: sumergirlos en agua potable con una cucharita de hipoclorito de sodio por litro de agua, durante 15 minutos y luego enjuagarlos con abundante agua. Una vez preparadas las comidas, es necesario refrigerarlas hasta el momento del consumo.
- Antes de ingerir alimentos, higienizar adecuadamente las manos con abundante agua y jabón.
- En caso que la tarea requiera la exposición a contaminantes biológicos y/o químicos, tomar la precaución de cambiar la ropa de trabajo al momento de consumir alimentos.
- Comer en un ambiente tranquilo y confortable destinado para este fin, empleando el tiempo de descanso para realizar esta actividad.



ACTIVIDADES

1. EN FUNCIÓN DEL MATERIAL EXPUESTO ¿COMO ES LA ALIMENTACIÓN EN SU LUGAR DE TRABAJO Y COMO DEBERÍA SER?
2. SEGÚN SU CRITERIO ¿QUIEN DEBERÍA LLEVAR ADELANTE LA ALIMENTACIÓN DEL PERSONAL EN UNA EMPRESA?
3. ¿PORQUE NO ESTA PERMITIDO COMER MIENTRAS SE TRABAJA? FUNDAMENTE
4. ¿CUÁLES SON LOS MOTIVOS POR LO QUE ES TAN IMPORTANTE PREOCUPARSE POR LA ALIMENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES? ¿CÓMO IMPACTA ESTO EN LA EMPRESA?
5. REALICE UN RESUMEN DE “LA ALIMENTACIÓN EN EL TRABAJO: RESUMEN” DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.

EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf

FARMACODEPENDENCIA EN EL TRABAJO

La farmacodependencia también se da en el ambiente laboral. Aquí, los sectores productivos que registran mayor consumo de sustancias psicoactivas. La cocaína se consume más en el sector financiero, mientras que en la administración pública hay más adictos a estimulantes y tranquilizantes.

Desde que Plinio sugirió en el Siglo I de nuestra era que los trabajadores de las minas romanas debían usar una vejiga animal desajustada para protegerse de la inhalación de óxido rojo de plomo, hasta la actualidad, las medidas de protección laboral han avanzado –y deberán seguir haciéndolo– en procura de adaptarse a los riesgos ocupacionales que surgen de la mano con el desarrollo tecnológico y con las características de la vida moderna del ser humano.



La ciencia reconoce la existencia de nuevos factores de riesgo en el desempeño laboral relacionados con las condiciones físicas y psicológicas en los ambientes de trabajo, que a su vez determinan el surgimiento de patologías físicas entre los empleados e inciden en el aumento de los índices de consumo de sustancias psicoactivas en diferentes sectores económicos.

Tradicionalmente, la atención de la farmacodependencia ocupacional se ha centrado en áreas de trabajo consideradas de alto riesgo, como la industria química, en las que los trabajadores pueden estar expuestos permanentemente a la inhalación de psicoactivos y otras sustancias. En estos casos, las medidas preventivas se relacionan con el establecimiento de sistemas de vigilancia ambiental y con la aplicación de pruebas de laboratorio al personal de las empresas, lo que permite determinar los niveles de exposición a los químicos.

Así mismo, se toman medidas similares en sectores como la explotación de minerales y procesamiento de hidrocarburos, en los cuales los programas de salud ocupacional se dirigen principalmente a evitar enfermedades respiratorias y otras afecciones físicas y neurológicas.

Mientras la prevención se concentra en el control de agentes tóxicos, se brinda menos importancia a los riesgos que podrían tener origen en la calidad del ambiente laboral y las condiciones de trabajo desde la perspectiva psicosocial, entre los que se incluyen los niveles de estrés, el tipo de jornada y la autoridad en la empresa, por ejemplo. Por otra parte, se descuidan sectores productivos que no se incluyen en la categoría de "alto riesgo", pero que muestran incidencia en el consumo de drogas.

SECTORES DE MAYOR CONSUMO

El Estudio de Consumo de Sustancias Psicoactivas en la Población Trabajadora de Colombia, realizado en 1992 por la Fundación Santa Fe de Bogotá y la Escuela Colombiana de Medicina, arrojó cifras de consumo de diversas sustancias desagregado en siete sectores económicos.



En este estudio se indica que el cigarrillo es la droga más usada, pues la consume el 76,5% de los trabajadores. Siguiendo al análisis por sector, el de servicios y construcción (suministro de agua, gas y electricidad, y construcción) presenta el mayor consumo de cigarrillo, alcohol y marihuana, mientras que el de administración pública es el más adicto a los estimulantes, tranquilizantes e inhalantes. La cocaína se consume más en el área financiera e inmobiliaria, y el paco en las empresas de manufactureras.

El sector agropecuario y de minas, agrupado en uno solo, así como los de comercio, hotelería y restaurantes, fueron superados por otros en los índices de consumo de todas las sustancias que se incluyen en el estudio.

MÁS DATOS DISPONIBLES

Además de las cifras anteriores, no existen estimativos que den cuenta del consumo de drogas en otros sectores laborales, ni por oficios o profesiones a nivel nacional.

Sin embargo, al consultar con especialistas en salud ocupacional o con terapeutas de farmacodependencia existe un consenso respecto a que el consumo de drogas es recurrente entre las personas que desarrollan determinadas actividades, como en el caso de los profesionales en medicina, especialmente los anestesiólogos, o entre quienes realizan tareas de vigilancia nocturna o transporte de carga.

Según Nelson Moreno, ingeniero de la división de prevención de riesgos de la Administradora de Riesgos Profesionales Colmena, en el sector de la salud es frecuente el consumo de morfina y otras sustancias como barbitúricos y anfetaminas, que resultan de fácil acceso para médicos y enfermeras.

Por su parte Efrén Martínez, asesor de la Federación Mundial de Comunidades Terapéuticas, afirma que a través de su trabajo ha detectado que buena parte de los farmacodependientes son profesionales en medicina, publicidad, arte y administración, que además registran preferencias por el alcohol y la cocaína, en tanto que otros, que pertenecen a sectores menos privilegiados económicamente, dedicados a la celaduría o el transporte público y de carga, revelan mayor consumo de alcohol, marihuana y paco.



No obstante, aclara que actualmente la mayoría de las pacientes son poliadictos, es decir, consumidores habituales de dos o más psicoactivos, por lo cual la clasificación del consumo por droga no puede establecerse estrictamente.

Así mismo, las facultades de medicina y de artes de la Universidad Nacional realizan actualmente una investigación sobre farmacodependencia ocupacional, en la cual determinaron cinco áreas laborales que presentan un consumo frecuente de psicoactivos: mineros, transportadores de carga, profesionales de salud, chamanes y sector cultural y recreativo (artistas, deportistas y periodistas).

Como lo indica el médico Jairo Téllez, profesor asistente de la unidad de toxicología de la Universidad Nacional, para la selección de estos grupos de estudio se recurrió a la revisión de investigaciones realizadas en Colombia, Latinoamérica, Rusia y Estados Unidos.

En conclusión, la información que se tiene sobre el uso de drogas con respecto a los sectores productivos del país es limitada, pero los datos con que se cuenta actualmente reflejan que existen sectores económicos en los que se registra, en mayor o menor medida, consumo de sustancias psicoactivas.

La comprobación sistematizada de esta situación y un posterior análisis de los factores particulares de riesgos físicos, químicos y psicosociales que confluyen en el origen de esta problemática conducirían, por una parte, a lograr una mayor efectividad en las medidas preventivas y terapéuticas que se implementan y, por otra, a obtener una comprensión integral de la farmacodependencia ocupacional, sus causas y sus efectos en la vida social.

EL RIESGO DE SER UN ADICTO AL TRABAJO. PANORAMA DEL CONSUMO DE DROGAS EN EL MEDIO LABORAL

Entre los múltiples factores que se han asociado al consumo de sustancias psicoactivas se ha determinado que la prevalencia de estilos de vida relacionados con la búsqueda a ultranza del éxito material y la necesidad de alcanzar niveles máximos de productividad laboral inducen a un considerable porcentaje de la población a proveerse de elementos



externos que le permitan cumplir con las exigencias de la vida moderna y con los efectos que éstas producen, como el estrés y el agotamiento.

Sin embargo, el escaso interés que se le ha concedido al tema de la adicción en el ámbito laboral no corresponde a los alcances que este problema genera en la población. Ni siquiera se ha efectuado un diagnóstico específico que permita comprender la dimensión de la situación y concertar políticas y acciones entre el Estado, la empresa privada y la sociedad; es así como la información con que se cuenta hasta el momento proviene de estudios aislados o de observaciones de profesionales de salud ocupacional.

Algunas aproximaciones en este campo se obtuvieron en el Seminario Internacional sobre Inhalantes, realizado hace cuatro años en Bogotá, en el que participaron investigadores de Colombia, México y Estados Unidos. En este evento se expuso la necesidad de enfrentar el consumo de psicoactivos en ambientes laborales como una prioridad de atención y se evidenció la existencia de factores ocupacionales que inducen a la adicción, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales (arduas jornadas laborales, ejercicio indebido de la autoridad por parte del jefe, altos niveles de estrés y cansancio) y los físicos (exposición a inhalantes en forma permanente y prolongada).

Con todo, la situación del trabajador colombiano es precaria en cuanto al acceso de mecanismos de prevención, tratamiento y rehabilitación de farmacodependencia.

La Ley colombiana 100/1993, que reglamenta el sistema de seguridad social en salud, asigna estas funciones a las Empresas Prestadoras de Servicios de Salud (EPSS) y a las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP). Sin embargo, la obligación que le impone la Ley 100 se reduce a proporcionar servicios de terapia inicial a través de asesoría psicológica y psiquiátrica, que en algunas EPS consultadas se limita a cuatro o cinco sesiones.

Las ARP deben implementar sistemas de vigilancia y control que reduzcan o limiten la exposición a inhalantes y otras sustancias, al igual que ejecutar programas que fomenten estilos de vida y trabajo saludables.



Las EPS, por su parte, también realizan campañas de prevención, pero su principal responsabilidad es el tratamiento; es decir, que el tratamiento especializado y la rehabilitación posteriores corren por cuenta del trabajador.

Igualmente, dentro del marco legal no se hace un reconocimiento expreso de la relación que puede existir entre las causas ocupacionales y una eventual adicción a psicoactivos por parte del trabajador, pues en la tabla de clasificación de enfermedades profesionales no se incluye la farmacodependencia.

Se presentan casos en que no es necesario sorprender en flagrancia al empleado, pues es suficiente argumentar un bajo rendimiento a causa de la adicción, según Óscar Bernardo Sánchez, quien se ha desempeñado como abogado de la dirección de riesgos profesionales del Ministerio del Trabajo Colombiano. En su opinión, no existen recursos legales para proteger al trabajador que presente un deficiente desempeño.

El solo hecho de detección del consumo le da la potestad a la empresa para desvincular al empleado sin reparar en el grado de adicción, la frecuencia o las causas de ésta, que pueden radicar incluso en las condiciones laborales a las que está sometida la planta de personal. Y la posibilidad de que la persona adicta acceda a servicios de tratamiento depende más de la voluntad de su patrono que de una oferta real desde el Estado colombiano.

Si bien no pueden desconocerse las implicaciones económicas que tendría aceptar abiertamente la existencia de la farmacodependencia ocupacional, la concentración de consumidores en el sector de los trabajadores exige realizar una política de atención integral, pues hasta ahora tan sólo se llevan a cabo acciones esporádicas de prevención.

En general, las disposiciones laborales vigentes reflejan la falta de voluntad para encarar la situación y lo que hasta ahora ha demostrado la experiencia es que el problema apenas comienza cuando se desvincula laboralmente al trabajador, y se agrava en la medida en que no se garantiza ningún medio para su rehabilitación.



CONCIENCIA EMPRESARIAL FRENTE AL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS (SPA)

Actualmente las empresas públicas y privadas han detectado la presencia de consumo de sustancias psicoactivas (SPA) entre sus trabajadores y empleados. Algunas –muy pocas– han decidido integrar a sus programas de bienestar laboral y salud ocupacional acciones específicas en prevención del consumo y promoción de la salud mental, ya que identifican claramente el bienestar del personal con la dinámica productiva y además consideran que un compromiso empresarial es velar por la salud de sus trabajadores.

La Corporación Caminos de Colombia desarrolla el Programa de Atención Empresarial (PAE), que surge de una investigación realizada en la industria manufacturera en la que se detectaron la importancia y la necesidad urgente de implementar políticas y estrategias frente a la problemática del consumo en este sector socioeconómico en el cual transcurre una tercera parte del tiempo de empleados y trabajadores.

Indudablemente, la estigmatización que la sociedad establece para el consumidor de sustancias psicoactivas se transfiere al espacio laboral, dificultando que el trabajador exprese su situación por temor al despido, la reconvención o la discriminación social. Sólo cuando se han suscitado efectos evidentes el individuo opta por acercarse a programas de tratamientos que lo orienten y lo fortalezcan en la dignificación de su vida saludable, proceso que se realiza con el acompañamiento de la familia, que obra como agente protector del trabajador comprendiendo y apoyando su proceso de recuperación.

Al mismo tiempo se requiere el compromiso de los jefes, supervisores y compañeros de labor, a quienes se les orienta y capacita en el manejo de la situación, por cuanto en ocasiones desempeña, sin saberlo, el papel de coadicto, favoreciendo, encubriendo o subestimando el consumo, retrasando o entorpeciendo así el proceso de iniciación para la recuperación de las personas con estos problemas.

Infortunadamente en las empresas persiste la aceptación de las sustancias legales como el alcohol y el cigarrillo. Para esto último incluso se determinan áreas específicas para fumadores que, aunque expresan por una parte un mínimo respeto por los no fumadores, por la otra manifiestan el nivel de aceptación y tolerancia hacia este tipo de consumidor.



Frente al alcohol, las mismas empresas invitan a su consumo en los diferentes eventos sociales, culturales y deportivos, ya que suponen que no serían totalmente buenos y gratificantes si no se acompañan de unas cuantas cervezas u otras bebidas embriagantes.

Es tiempo ya de que las empresas se planteen esta realidad social, cultural y humana que afecta todas las estructuras de nuestra época y se comprometan, junto con todo su personal directivo, administrativo y operarios, a identificar las necesidades y problemas frente al consumo de sustancias psicoactivas (SPA) y la salud mental del trabajador para, desde allí, establecer planes y programas preventivos que fortalezcan su crecimiento humano, personal y ético, factores de protección claves que le permitirán afrontar su cotidianidad con una nueva actitud de respeto hacia sí mismo y hacia los otros.

La empresa requiere comprender a tiempo que el mayor capital con el que cuenta para afrontar el próximo siglo es el humano y que, por otra parte, el contexto y la dinámica del entorno social la determinan interna y externamente.

ACTIVIDADES:

1. *REALICE UN CUADRO INDICANDO QUE SE DEBERÍA HACER Y EN LA OTRA QUE NO SE DEBERÍA HACER CON LOS EMPLEADOS QUE SE ENCUENTREN BAJO FARMACODEPENDENCIA.*
2. DETALLE CUALES SERIAN A SU CRITERIO LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES ANTE CASOS DE FARMACODEPENDENCIA.
3. ¿A QUE ESTA EXPUESTO UN TRABAJADOR FARMACODEPENDIENTE? ¿Y SU ENTORNO? ¿CUALES PUEDEN SER LOS RESULTADOS DE ESAS EXPOSICIONES?
4. EXISTE EN UN NUESTRO PAÍS ALGUNA LEGISLACIÓN PROTECTIVA HACIA LOS TRABAJADORES FARMACODEPENDIENTES
 - a. INDIQUE CUAL ES, SU CAMPO DE APLICACIÓN E INCUMBENCIAS



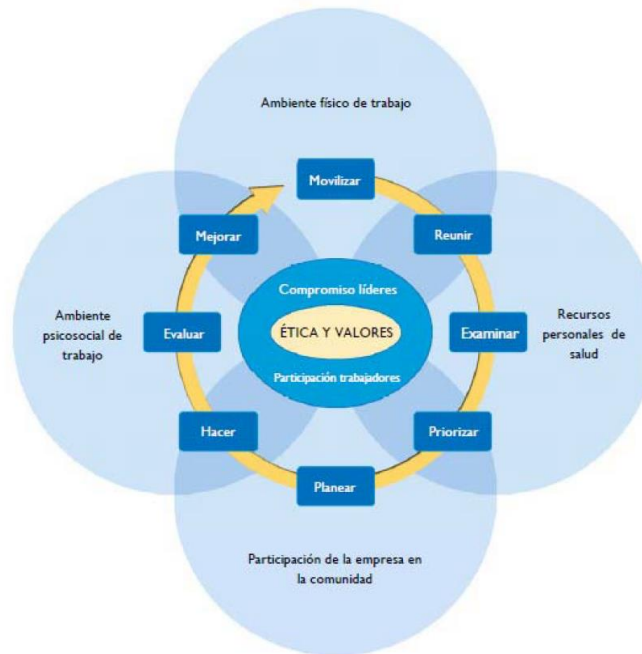
b. ¿ESTA NORMATIVA SE APLICA/CUMPLE? SI ASÍ NO FUERA ¿QUÉ ES NECESARIO PARA QUE OCURRA?

5. *REALICE UN RESUMEN DE "TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL TRABAJO" DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.*

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_297_span.pdf*

CINCO CLAVES PARA CREAR LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES - NO HAY RIQUEZA EN LOS NEGOCIOS SIN SALUD PARA LOS TRABAJADORES. MARCO GLOBAL DE LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES EN ABRIL DE 2010

Debido a la creciente presión social y pública, así como al aumento de las expectativas de los consumidores, se espera cada vez más que las empresas no sólo cumplan con las obligaciones legales sino que "vayan más allá de la exigencia legal" a través de una actuación responsable. Una de las maneras en que las empresas pueden cumplir con estas crecientes expectativas es creando lugares de trabajo que son saludables para sus trabajadores y que previenen enfermedades y dolencias causadas por el trabajo, al mismo tiempo que mejoran la productividad y la competitividad. A pesar de que existen numerosas herramientas para su uso en el ámbito empresarial, la mayoría se centran en riesgos laborales específicos, industrias o sectores concretos pero no existe ningún plan integral de buenas prácticas. Con el fin de proporcionar a las empresas este tipo de plan, la Organización Mundial de la Salud (OMS), basándose en el Plan Global de Acción de Salud en el Trabajo, 2008-2017, lanza el Marco Global de Lugares de Trabajo Saludables en Abril de 2010. Se trata de recopilar un conjunto de buenas prácticas y herramientas adecuadas que se ajusten al Marco de la OMS de Lugares de Trabajo Saludables para su aplicación práctica.



Un lugar de trabajo saludable es aquel en que trabajadores y directivos colaboran en el uso de un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo, basándose en necesidades identificadas que consideran los siguientes aspectos:

- La salud y seguridad en lo que respecta al entorno físico de trabajo.
- La salud, seguridad y el bienestar en relación al entorno psicosocial de trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura organizacional.
- Recursos personales de salud en el lugar de trabajo (apoyando y estimulando estilos de vida saludables;
- Sistemas de participación en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y miembros de la comunidad.

CLAVE Nº 1: PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- Aumentar el compromiso por parte de la dirección, así como movilizar a las principales partes interesadas (p.ej.: líderes de alto nivel, líderes sindicales...) en la



integración de los lugares de trabajo saludables con los valores y objetivos de la compañía.

- Obtener los permisos, apoyos y recursos necesarios.
- Proporcionar evidencias clave de este compromiso, desarrollando y adoptando una política integral que esté respaldada por la máxima autoridad de la empresa que indique claramente que las iniciativas de trabajo saludables es parte de la estrategia empresarial de la organización.

CLAVE Nº 2: INVOLUCRAR A LOS TRABAJADORES Y A SUS REPRESENTANTES.

- Los trabajadores y sus representantes no deben simplemente ser "consultados" o "informados", sino que deben participar activamente en cada paso del proceso, desde la planificación hasta la evaluación teniendo en cuenta sus opiniones e ideas.
- Debido a la dinámica propia de las relaciones entre trabajadores y empresarios, es un factor crítico que los trabajadores tengan algún sistema de comunicación colectiva más firme que el de los trabajadores de forma individual. La participación en organizaciones sindicales o regionales puede ayudar a proporcionar estos sistemas de comunicación.

CLAVE Nº 3: ÉTICA Y LEGALIDAD EMPRESARIAL.

- Uno de los principios éticos más básicos y aceptados universalmente es "no hacer daño" a los demás y garantizar la seguridad y salud de los empleados.
- Adherirse a los códigos sociales y éticos como una parte de su rol en la comunidad.
- Hacer cumplir los códigos y leyes de salud laboral.
- Asumir la responsabilidad de los trabajadores, sus familias y el público en general, así como evitar riesgos innecesarios y el sufrimiento humano.

CLAVE Nº 4: USO DE UN PROCESO SISTEMÁTICO E INTEGRAL PARA ASEGURAR LA MEJORA CONTINUA Y LA EFICACIA.



- Movilizar el compromiso estratégico para generar ambientes de trabajo saludables.
- Reunir los recursos necesarios.
- Evaluar la situación actual y el futuro deseado.
- Desarrollar prioridades.
- Desarrollar un plan integral general y planes específicos de acción para aprender de otros, por ejemplo, consultando a expertos de universidades locales o pidiendo a líderes sindicales experimentados que actúen como mentores, visiten otras empresas o consulten en internet.
- Implementar el plan.
- Evaluar la aceptación y la efectividad del mismo.
- Mejorarlo cuando las circunstancias así lo demanden.

CLAVE Nº 5: SOSTENIBILIDAD E INTEGRACIÓN.

- Obtener el compromiso de la alta gerencia para utilizar la salud, la seguridad y el bienestar como "filtro" para todas las decisiones.
- Integrar las iniciativas de lugares de trabajo saludables en el plan global estratégico de la compañía.
- Usar equipos multifuncionales o matriciales para reducir el aislamiento de los grupos de trabajo y establecer un comité de salud y seguridad, así como comité de bienestar en el lugar de trabajo.
- Evaluar y mejorar continuamente.
- Medir no sólo el rendimiento financiero, sino también el conocimiento del cliente, procesos internos de negocio, así como el aprendizaje y desarrollo profesional de los empleados para asegurar el éxito empresarial a largo plazo.



- Mantener una visión integral de la salud y seguridad laboral, así como examinar todos sus aspectos con el fin de identificar una gama más amplia de soluciones eficaces.
- Considerar factores e influencias externas tales como la falta de recursos para la atención primaria de salud en la comunidad.
- Reforzar y reconocer comportamientos deseados a través de los sistemas de gestión del rendimiento que establezcan estándares de comportamiento y objetivos de resultados

ACTIVIDADES:

1. BUSQUE UN EJEMPLO REAL EN @ DE LO EXPRESADO
 - a. PREPARE UNA PRESENTACIÓN DE 10 MINUTOS DEL CASO
 - b. EL CASO DEBE SER REAL Y COMPROBABLE
 - c. DEBE ENTREGAR COPIA DE LA EXPOSICIÓN EN HOJA IMPRESA NO MANUSCRITA
2. EXPONGA POR ESCRITO QUE ENTIENDE UD. POR CADA UNA DE LAS CLAVES PROPUESTAS POR LA OMS
3. ¿SE APLICAN LAS CLAVES EN EL ESTABLECIMIENTO QUE UD. TRABAJA?
 - a. ¿CÓMO LAS INCLUIRÍA? O ¿Cómo MEJORARÍA LAS ACTUALES?
 - b. ¿PRESENTARÍA ESTE TEMA A SU SUPERIOR? ¿PARA QUE?
4. *¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS PRIMARIOS Y SECUNDARIOS DE LAS CINCO CLAVES?*
5. *REALICE UN RESUMEN DE “ENTORNOS LABORALES SALUDABLES: FUNDAMENTOS Y MODELO DE LA OMS, CAPÍTULO 9: FUNDAMENTOS Y*



MODELO DE LA OMS” DE LA OMS Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf*

LA ERGONOMÍA: PRODUCTIVIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS A LA SALUD

Recientemente, en la búsqueda por mejorar los sistemas de seguridad y salud, y con el deseo de incrementar la productividad de sus operaciones, muchos empresarios han invertido en costosos sistemas, infraestructura o han adquirido nuevos equipos y maquinarias, entre muchas otras cosas más; sin embargo, los resultados obtenidos no cubren las expectativas de tanto esfuerzo, preguntándose entonces

¿Qué pasa?, ¿Por qué siguen los accidentes? ¿Por qué no se eleva la productividad?

Podemos encontrar muchas respuestas a estas interrogantes, pero antes debemos pensar si se le dio la debida importancia a la inversión más importante de la empresa, los trabajadores. ¿Brindamos un ambiente laboral que motive al trabajador?, ¿El trabajador se siente seguro en su área de trabajo?, ¿Hemos considerado las limitaciones psicológicas y físicas de nuestros trabajadores? Efectivamente, la fuerza laboral de cada empresa está compuesta por trabajadores con diferentes características físicas y psicológicas que muchas veces no se consideran y por lo general son la base fundamental para la interacción efectiva del trabajador en su medio laboral.

Ergonomía es una ciencia que estudia el trabajo, en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores), considera los principios de capacidades físicas y psicológicas de las personas, para finalmente diseñar o adecuar los equipos, herramientas y ambientes de trabajo, a fin de evitar o disminuir los riesgos de daños y enfermedades, así como aumentar la eficiencia y mejorar la calidad de vida en el trabajo. En otras palabras, La Ergonomía busca hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él, siendo el primer escalón para la obtención de una producción con calidad.



La aplicación de la ergonomía al lugar de trabajo y dentro de los sistemas de salud y seguridad reporta muchos beneficios evidentes. Para el trabajador, condiciones laborales más saludables y seguras; para el empleador, el beneficio más contundente es el aumento de la productividad.

La ergonomía estudia distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos en factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos, el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas. Así mismo, la ergonomía estudia de la postura, dirección de materiales, movimientos repetitivos, la seguridad y la salud músculo-esquelética, carga de trabajo mental, la toma de decisión, la interacción de la humano-computadora, la confiabilidad humana, el stress laboral, hasta la optimización de sistemas “socio técnicos”, incluyendo a la comunicación, la gerencia de recurso del equipo, al diseño de horas laborables, al trabajo en equipo, al diseño participante, finalmente la última tendencia la ergonomía de la comunidad, que incluye al trabajo cooperativo, a nuevos paradigmas del trabajo, a organizaciones virtuales, a teletrabajo, y a gerencia de la calidad.

La Ergonomía busca diseñar o adaptar el trabajo al trabajador y prevenir, entre otros daños y lesiones, desordenes musculo esqueléticos, que son los daños al cuerpo humano por trabajos repetitivos y esfuerzos mecánicos, que se van desarrollando gradualmente en semanas, meses o años, las que generan condiciones anormales o enfermedades físicas, que a menudo se producen mientras se tiene una postura incomoda e inadecuada.

En Minería por ejemplo, existen muchas actividades que pueden causar daño o dolores crónicos a las manos, muñecas, hombros, espalda, brazos, rodillas, cuello y tobillos. Según el CFR 26 de MSHA-EE.UU (Mine Safety Health Administration) contempla como enfermedades ocupacionales a los Desórdenes con Traumas repetitivos, como sinovitis, tenosinovitis, bursitis, tendinitis, síndrome del túnel carpiano, epicondilitis, daños a los hombros y cuello, como daños a la espalda, entre otras que son generados por movimientos repetitivos, vibración o presión.



Actividades Mineras asociadas a factores de riesgo en tareas repetitivas			
MSDs por Ocupación y parte del cuerpo afectada	Tipo de Minería	Ocupación o Actividad	Parte del Cuerpo afectada
	Todas	Soldadores, mecánicos, electricistas	Hombros, cintura, espalda
	Todos	Uso de herramientas de mano	Muñecas
	Todos	Operadores de equipos subterráneos	Hombros y cintura, espalda
	Todos	Enmaderadores	Manos, espalda, rodillas
	Metal/No metal	Trabajador del área de Pallets	Hombros, espalda
	Todos	Limpieza	Hombros, brazos, cintura
	Todos	Operadores de equipo pesado	Hombros, brazos
	Todos	Perforistas	Dedos, cuello, hombros
	Todos (subterránea)	Operador de Tajeos	Hombros y brazos
	Todos (subterránea)	Empernadores	Hombros, brazos, cuello

Las estadísticas en la minería americana durante 1993-1995 reportan más de 16,000 daños con pérdidas de tiempo, reportes correspondientes solo a minería subterránea de carbón tipo “longwall” y “room and pillar” y la mayoría de éstos causados por sobreesfuerzos, mal manejo de materiales y equipos, reportándose como torceduras, daños a la espalda, hombros, cuello o distensión del sistema músculo esquelético, entre otros.

Dentro de minería subterránea, podemos citar un claro ejemplo de alto riesgo que genera desordenes músculo-esqueléticos, como es el empernado de sostenimiento. El trabajador, para cumplir con su labor de “empernar”, tiene que aplicar excesiva fuerza, en posturas inadecuadas con movimientos repetitivos, como cargar, levantar, sostener y ajustar, generando desordenes acumulativos en el cuerpo del trabajador, los que se reflejan en la disminución de la eficiencia del trabajo. Este es un factor muy importante, ya que incluso puede ser una de las causas del mayor porcentaje de los accidentes fatales en el Perú que es “caída de roca”. Dentro de las investigaciones de accidentes fatales se ha detectado, entre otras causas, que un buen porcentaje de caída de roca ha sido causado por pernos de roca mal instalados. Por lo tanto, sorprendentemente se observa que trabajadores de



experiencia no están realizando su trabajo óptimamente, por estar sufriendo desórdenes músculo esqueléticos, los cuales podrían ser corregidos a tiempo.

A continuación, algunos ejemplos de posturas inadecuadas que pueden contribuir con los desórdenes musculo esqueléticos (MSDs)



ANTE ESTOS DESORDENES, LOS TRATAMIENTOS POSIBLES SON:

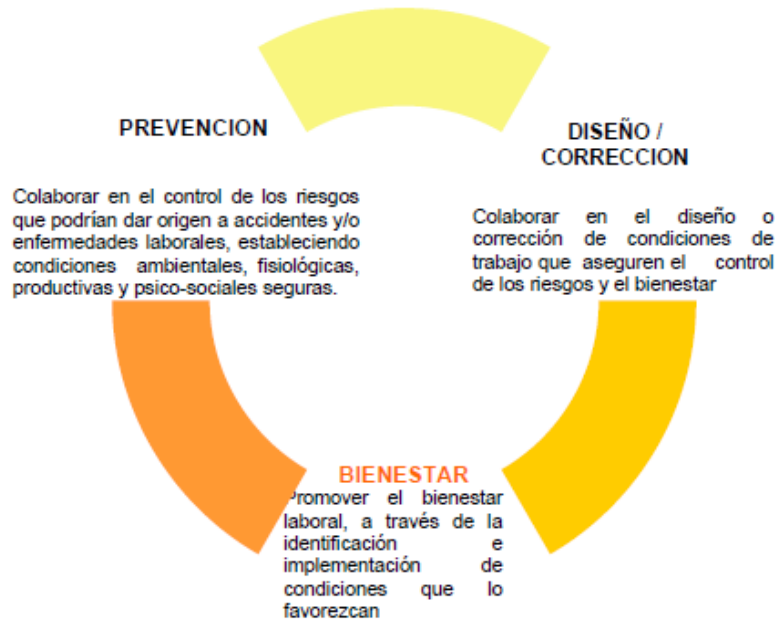
- El descanso, descanso y más descanso
- Terapia física
- Uso de aparatos de ayuda
- Cirugía
- Inyecciones

Pero esto se podría evitar si las actividades laborales estuvieran centradas en la prevención para proteger el recurso más importante de la empresa, Los trabajadores.

Para lograr el éxito en la implementación de Programa de Ergonomía, se requiere la participación y compromiso de la Gerencia así como la de sus trabajadores; como contar también con la asesoría adecuada de profesionales especializados para realizar el análisis del lugar de trabajo e implementar programas de entrenamiento y educación. De la misma



manera es importante la implementación de un sistema de prevención y control de reportes tempranos de daños manejados por el Programa Médico.



Después de haber realizado la identificación y evaluación de trabajos, actividades, herramientas, equipos que generan riesgo y después de haber identificado las causas de las mismas, se pueden aplicar dos tipos de controles:

1. Controles de ingeniería: Controles de cambios que reduzcan el nivel o el número de factores de riesgo, como por ejemplo: rediseñar las herramientas, rediseñar las actividades, minimizar el tiempo de brazos estirados sobre la cabeza, disminuir el peso a cargar, proveer sillas bien diseñadas que se ajusten en los equipos pesados, entre muchos otros más que dependerán de las actividades.
2. Controles administrativos: Mejorar el entrenamiento del trabajador, preparar un programa rotativo que balancee la carga a levantar o que disminuya las actividades repetitivas, mejorar la limpieza y mantenimiento. Así como ofrecerle un ambiente de trabajo agradable, psíquica y socialmente adecuado, en el que su identidad, cultura y lengua sean consideradas y respetadas. Por lo tanto, tratando de dar respuesta a las preguntas iniciales de este artículo, podemos concluir que la falta de solidez y



confiabilidad en los resultados de algunos Sistemas de Seguridad aplicados en, son básicamente por no haber considerado principios importantes tales como, el trabajador y su ambiente laboral, los cuales son la base fundamental para la eficacia y garantía de los Sistemas de Salud y Seguridad.

Finalmente, debemos mencionar que a nivel mundial ya se ha dado inicio en la implementación de Programas de Ergonomía como parte de los Sistemas de Salud y Seguridad, como ejemplo nombramos a la Empresa de Generación Eléctrica de Arequipa-EGASA, a quienes se les realizó el Estudio de Evaluación de Riesgos Laborales de Ergonomía en sus centrales Hidroeléctricas y Térmicas, quienes este año han logrado la certificación OHSAS 18001

ACTIVIDADES:

1. ¿EXISTE EN NUESTRO PAÍS ALGUNA NORMATIVA SOBRE ERGONOMÍA? SEGÚN SU CRITERIO ¿CUAL ES EL OBJETIVO DE LA MISMA?
2. ¿EN SU TRABAJO ES POSIBLE APLICAR ESTAS RECOMENDACIONES DE ERGONOMÍA? ¿PORQUE LO HARÍA? DETALLE EL ORDEN DE APLICACIÓN QUE DESARROLLARÍA Y JUSTIFIQUE
3. BUSQUE EN MEDIOS @ NOTAS SOBRE JUICIOS LABORALES POR ENFERMEDADES DE ORIGEN ERGONÓMICO Y COMENTE SU RESULTADO.
4. *REALICE UN RESUMEN DE "ERGONOMÍA" DE LA OIT Y AL FINALIZAR EXPRESE SUS CONCLUSIONES.*

*EL MATERIAL LO PUEDE DESCARGAR DE INTERNET INGRESANDO A:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>*



NORMAS OHSAS 18000

Durante el segundo semestre de 1999, fue publicada la normativa OHSAS 18.000, dando inicio así a la serie de normas internacionales relacionadas con el tema “Salud y Seguridad en el Trabajo”, que viene a complementar a la serie ISO 9.000 (calidad) e ISO 14.000 (Medio Ambiente).

Podemos indicar, entonces, que esta nueva serie de estándares en materia de salud ocupacional y administración de los riesgos laborales, integra las experiencias más avanzadas en este campo, y por ello está llamada a constituirse en el modelo global de gestión de prevención de riesgos y control de pérdidas.

¿QUÉ SON LA OHSAS 18.000 (OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT SERIES)?

Las normas OHSAS 18,000 son una serie de estándares voluntarios internacionales relacionados con la gestión de seguridad y salud ocupacional, toman como base para su elaboración las normas 8800 de la British Standard. Participaron en su desarrollo las principales organizaciones certificadoras del mundo, abarcando más de 15 países de Europa, Asia y América.

Estas normas buscan a través de una gestión sistemática y estructurada asegurar el mejoramiento de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

¿QUÉ ES UN SISTEMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL BASADO EN LA OHSAS 18.000?

OHSAS 18.000 es un sistema que entrega requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y objetivos específicos asociados al tema, considerando requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad.

Estas normas son aplicables a los riesgos de salud y seguridad ocupacional y a aquellos riesgos relacionados a la gestión de la empresa que puedan causar algún tipo de impacto en su operación y que además sean controlables.



¿CÓMO SE RELACIONAN LAS NORMAS ISO 9.000, ISO 14.000 CON LAS NORMAS OHSAS 18.000?

Las normas OHSAS 18,000 han sido diseñadas para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9.000 e ISO 14.000, relacionados con materias de Calidad y Medio Ambiente respectivamente. De este modo facilita la integración de los sistemas de gestión para la calidad, el medio ambiente, la salud ocupacional y la seguridad en las empresas.

Estos sistemas comparten principios sistemáticos comunes de gestión basados, entre otros, en el mejoramiento continuo, el compromiso de toda la organización y en el cumplimiento de las normativas legales.

¿OHSAS 18.000 ESTABLECE ALGÚN TIPO DE REQUISITO PARA SU EJECUCIÓN?

Las normas OHSAS 18.000 no exigen requisitos para su aplicación, han sido elaboradas para que las apliquen empresas y organizaciones de todo tipo y tamaño, sin importar su origen geográfico, social o cultural.

Esta norma es aplicable a cualquier empresa que desee:

- Establecer un sistema de gestión de Salud y Seguridad Ocupacional, para proteger el patrimonio expuesto a riesgos en sus actividades cotidianas;
- Implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión en salud y seguridad ocupacional;
- Asegurar la conformidad de su política de seguridad y salud ocupacional establecida;
- Demostrar esta conformidad a otros;
- Buscar certificación de sus sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, otorgada por un organismo externo;
- Hacer una autodeterminación y una declaración de su conformidad y cumplimiento con estas normas OHSAS



Estas normas y sus requisitos pueden ser aplicados a cualquier sistema de salud y seguridad ocupacional. La extensión de la aplicación dependerá de los factores que considere la política de la empresa, la naturaleza de sus actividades y las condiciones en las cuales opera.

¿CÓMO DESCRIBE OHSAS 18.000 UN SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL Y ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS?

La gestión de estas actividades en forma sistemática y estructurada es la forma más adecuada para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad en el trabajo. El objetivo principal de un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional es prevenir y controlar los riesgos en el lugar de trabajo y asegurar que el proceso de mejoramiento continuo permita minimizarlos.

El éxito de este sistema de salud y seguridad ocupacional depende del compromiso de todos los niveles de la empresa y especialmente de la alta gerencia. Asimismo, el sistema debe incluir una gama importante de actividades de gestión, entre las que destacan:

- Una política de salud y seguridad ocupacional;
- Identificar los riesgos de salud y seguridad ocupacional y las normativas legales relacionadas;
- Objetivos, metas y programas para asegurar el mejoramiento continuo de la salud y seguridad ocupacional;
- Verificación del rendimiento del sistema de salud y seguridad ocupacional
- Revisión, evaluación y mejoramiento del sistema.

¿QUÉ ES EL REGISTRO O CERTIFICACIÓN?

La certificación se produce cuando la empresa contrata un oficial independiente, llamado certificador, para evaluar el sistema de gestión y así asegurar que los requisitos se ajustan a la norma evaluada, para este caso OHSAS 18.000.



¿REQUIERE OHSAS 18.000 CERTIFICACIÓN DE UN TERCERO?

La normativa OHSAS 18.000 no requiere de una certificación obligatoria, ésta es completamente voluntaria. Sin embargo, si la empresa optara por certificar su sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, debe estar en condiciones de demostrar objetivamente que ha cumplido con los requisitos especificados por esta norma.

Así también, otorga validez y credibilidad a nivel internacional, el hecho de contratar a un tercero independiente que certifique la conformidad con lo establecido en la normativa.

¿PUEDE MI EMPRESA CERTIFICARSE? ¿QUÉ ES LO QUE SE REQUIERE? ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS?

Cualquier empresa puede acceder a las normas OHSAS 18.000 y solicitar la certificación a un organismo independiente, bastando sólo que demuestre el cumplimiento de la normativa en todo su proceso.

Este a su vez, es el único requisito exigible para que se le certifique a la empresa la conformidad con la norma.

Algunos beneficios que se pueden obtener al aplicar estas normas OHSAS 18.000 son:

- Reducción del número de personal accidentado mediante la prevención y control de riesgos en el lugar de trabajo;
- Reducir el riesgo de accidentes de gran envergadura;
- Asegurar una fuerza de trabajo bien calificado y motivado a través de la satisfacción de sus expectativas de empleo;
- Reducción del material perdido a causa de accidentes y por interrupciones de producción no deseados;
- Posibilidad de integración de un sistema de gestión que incluye calidad, ambiente, salud y seguridad;
- Asegurar que la legislación respectiva sea cumplida;



Adicionalmente a estos beneficios mencionados, existen otros relacionados que podemos clasificar en:

Imagen: Las empresas que adoptan estas normativas de mejoramiento continuo, tales como ISO 9.000, ISO 14.000 y ahora las OHSAS 18.000, se ven beneficiadas en el engrandecimiento de su imagen interna, como externa. Se benefician y fortalecen las relaciones con sindicatos y gremios laborales y sociales.

Negociación: Un factor importante para toda empresa es asegurar a sus trabajadores, a sus procesos e instalaciones, para ello recurren a compañías de seguros o instituciones especializadas, que sin un respaldo confiable de los riesgos que tomarán, difícilmente otorgarán primas preferenciales o flexibilidad en sus productos. Al adoptar estas normas, las empresas tienen mayor poder de negociación, debido a que sus riesgos estarán identificados y controlados por procedimientos claramente identificados.

Competitividad: Actualmente, y con mayor fuerza en el futuro, la globalización elimina las fronteras y las barreras de los diferentes productos y servicios que se ofrecen en los mercados mundiales. Esto nos obliga a mantener altos estándares de calidad, y a cumplir rigurosamente con los estándares de los mercados en los cuales queremos competir. El hecho de asumir como propios estos estándares OHSAS 18.000, hará que las empresas puedan competir de igual a igual en los mercados mundiales, sin temor a ser demandados por un efecto dumping en esta materia.

Respaldo: Otro beneficio que obtienen las empresas al adoptar estas normas OHSAS 18.000, es obtener el respaldo necesario para aportar antecedentes de su gestión ante posibles demandas laborales por negligencia en algún siniestro del trabajo. El potencial de estos beneficios además, se ven incrementados si el sistema está certificado.

¿CÓMO PODEMOS IMPLEMENTAR OHSAS 18,000?

La normativa no establece un procedimiento oficial o único de implementación; dependiendo de las características y realidades de cada empresa este proceso tendrá sus propias variantes. De todas formas presentamos un esquema en el cual se detallan los elementos de este sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional.



Este proceso comienza con la definición de una política de salud y seguridad ocupacional en la empresa, en la cual se establece un sentido general de orientación y los principios de acciones a tomar respecto de este tema. Así también establece las responsabilidades y la evaluación requerida por el proceso. Y demuestra además, el compromiso de la alta gerencia para el mejoramiento continuo de la salud y la seguridad en el trabajo.

Una vez definida la política, se deberá determinar íntegramente los riesgos significativos de la empresa, utilizando procesos de identificación, análisis y control de riesgos. Permitiendo así poder planificar las acciones para controlar y/o reducir los efectos de éstos.

Así también, la empresa deberá estar vigilante de la legislación relativa al tema, no con la finalidad de mantener una biblioteca legal, sino que para promover el entrenamiento y entendimiento de las responsabilidades legales de todos los involucrados en la salud y seguridad ocupacional.

En cuanto a la implementación de la planificación diseñada por la empresa, es necesario que para lograr la efectividad de la gestión, las responsabilidades y autoridades estén claramente definidas, documentadas y comunicadas. Respecto del proceso propiamente tal, este considera seis partes; Capacitación; Comunicación; Documentación; Control de Documentos y Datos; Control Operacional, y Preparación y Respuesta ante Situaciones de Emergencia.



Siguiendo con los elementos del proceso de mejoramiento continuo de la salud y seguridad ocupacional, tenemos la Verificación y las Acciones Correctivas. Para ello, la empresa deberá identificar parámetros claves del rendimiento para que se dé cumplimiento a la política establecida de salud y seguridad. Estos deben incluir, pero no limitar, parámetros que determinen:

- a) El cumplimiento de los objetivos;
- b) Si se han implementado y son efectivos los controles de riesgo;
- c) Si se aprende de los fracasos producidos en el programa;
 - 1. Si son efectivos los procesos de capacitación, entrenamiento y comunicación y finalmente;
 - 2. si la información que puede ser utilizada para mejorar y/o revisar los aspectos del programa están siendo producidos e implementados.

Finalizando con el ciclo nos encontramos con la revisión de la alta Gerencia. Esto, dado el compromiso asumido al elaborar la política de salud y seguridad ocupacional en la empresa, implica que la gerencia debe asumir un rol preponderando para cumplir los objetivos propuestos y modificar las políticas si fuese necesario.

¿QUÉ ES UNA AUDITORÍA DE SISTEMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES?

Es una evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva que consiste en la revisión global de la eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales, así como si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia.

El adjetivo de global hace referencia a que ha de contemplar al sistema auditado en su totalidad, para poder expresar una opinión sobre la razonabilidad de su funcionamiento y/o de la información emitida.



Por objetiva se entiende que ha de ser realizada por profesionales que guarden una relación de estricta independencia con el sistema a auditar.

Debe ser una revisión normalizada, deberán existir unas normas que garanticen que las conclusiones alcanzadas en la auditoría responden a unos criterios mínimos comunes para todos los auditores.

No es una inspección, la auditoría analiza el funcionamiento del sistema, sus puntos fuertes y débiles. El análisis de un sistema nunca puede ser realizado de forma puntual, no se busca el acierto o fallo en un determinado momento, sino que se busca los posibles aciertos y fallos a lo largo del tiempo. En la inspección se realiza un análisis de un proceso, equipo o sistema valorando cómo está funcionando en ese momento, no antes ni después.

Es sistemática, los resultados de la auditoría no se basan en el azar, son debidos a un análisis minucioso, ordenado y planificado por parte del auditor, que permiten un grado alto de fiabilidad.

Analiza resultados, la auditoría no es un simple examen de cómo se llevan a cabo las actividades; analiza los resultados, evaluando basándose en éstos la efectividad de las actuaciones.

Es periódica los sistemas de gestión son implantados en un determinado momento, para una organización y unas necesidades empresariales. Los cambios en la organización, los procesos, las personas, etc., pueden generar que lo que hoy es adecuado deje de serlo. Las auditorías, al ser periódicas, deben impedir el desajuste entre el sistema y la realidad.

LA POLÉMICA ISO 18000 - OSHAS 18001 - DIRECTRICES DE LA OIT

Desde hace unos años se viene polemizando en nuestro contexto de la prevención de los riesgos laborales y también en el de los sistemas de gestión, sobre la hoy día inexistente norma ISO 18000, de forma que unos apoyan una norma hegemónica de tipo internacional y otros la existencia de diferentes modelos que se adapten a los distintos países, actividades, y tipos de organizaciones en las que se vaya a implantar el sistema de gestión de seguridad y salud.



Realmente la guerra no se libra en cuanto a la mejor o peor calidad técnica de unos u otros modelos o especificaciones, sino que en el fondo lo que se observa es el apoyo de unos y la oposición de otros a que se imponga de forma generalizada una especificación técnica sobre gestión de la seguridad y salud, impulsada por su carácter de reconocido prestigio internacional y por la posibilidad de certificación por tercera parte. En cuanto a la certificación por tercera parte, el mercado lo resuelve en cierta medida mediante la certificación no acreditada o el otorgamiento de sellos de garantía, como ha venido sucediendo con guías, estándares, o incluso modelos de gestión no certificables, véase Guía BS 8800 o incluso EFQM. Otro asunto es el reconocido prestigio internacional, incuestionable en las normas ISO. Así, resulta bastante realista pensar que una norma ISO 18001 especialmente si es certificable, nos conduciría a un escenario en el que las empresas más grandes siguiendo los pasos ya dados con ISO 9001 e incluso ISO 14001, demandarían su implantación y certificación a suministradores y proveedores, y esto podría llevarnos en la práctica a su "exigencia" en muchos ámbitos por razones de mercado, no por imposición legal.

En este sentido, los detractores de una norma ISO 18001 argumentan tantas razones como aquellos que están a su favor, obviamente resulta innegable que detrás de toda esta polémica se esconden intereses de mercado que mantienen viva la cuestión. Así, se argumenta en contra: la imposibilidad de garantizar y certificar la excelencia de la seguridad y salud de los trabajadores como si fuese la excelencia de un producto; el cansancio y saturación de las empresas en la implantación y certificación de un nuevo sistema de gestión y el consiguiente aumento de costes de forma innecesaria; la posible adquisición de "complacencia" de dichos certificados sin el correlativo nivel de seguridad y salud en los lugares de trabajo; las diferencias entre las distintas legislaciones de todo el mundo con la consiguiente imposibilidad de flexibilidad que le sería exigida; y como cuestión sobresaliente la posibilidad de convertirse en una verdadera barrera técnica al libre comercio, en la práctica un obstáculo para el desarrollo de acuerdos como el GATT/WTO.

Por otro lado es obvio que la implantación generalizada de una norma de estas características facilitaría: la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas que operan en distintos ámbitos geográficos del mundo; la gestión entre distintas empresas



implicadas entre sí en cuestiones de trabajo; y la integración del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales con los ya certificados o implantados de calidad ISO 9001 y medioambiente ISO 14001. Respecto a la integración, conviene recordar que con una sola norma de sistemas integrados de calidad, prevención y medio ambiente, se reducirían bastantes costes a las empresas.

Lógicamente, tanto quienes están a favor de una ISO 18000 como quienes están en contra, coinciden en que en primer lugar y en cualquier caso, es necesario cumplir la extensa legislación aplicable, aunque sus detractores argumentan que en muchos casos, como ocurre por ejemplo en la Unión Europea, la legislación en prevención de riesgos laborales supone de hecho la exigencia de implementar un sistema de gestión al respecto, por lo que no es necesario implantar una norma y mucho menos certificarla.

SITUACIÓN ACTUAL DE DISYUNTIVA ENTRE OHSAS 18001 Y LAS DIRECTRICES DE LA OIT

El hecho es que hoy día no existe una norma ISO 18000, muy probablemente porque algunos importantes países industrializados no cuentan aún con su propia norma al respecto, como Estados Unidos o Japón, razón por la que en la actualidad esta guerra se libra entre aquellos que apoyan la especificación técnica OHSAS 18001, y aquellos que están a favor de las Directrices de la OIT o simplemente de implantar el sistema de gestión legal exigible.

Para resumir los acontecimientos que nos han llevado hasta aquí, diremos de forma breve que en 1997 un año después de la publicación de la norma experimental UNE 81900 y de la Guía BS 8800, ISO decidió que el organismo adecuado para desarrollar una norma de gestión de seguridad y salud era la OIT, así la OIT encargó un estudio a la IOHA sobre los sistemas de gestión relacionados y de referencia, a partir del cual se desarrollaron las actuales Directrices de la OIT de 2001. Entre tanto hubo cambios de sensibilidad en el seno de algunos organismos de normalización, a tenor de la respuesta del mercado al respecto, de forma que algunos de ellos (entre otros AENOR) y algunas empresas de certificación, crearon un consorcio liderado por el BSI que desarrolló las actuales especificaciones OHSAS 18001/2 como medida de presión al respecto y para satisfacer a



aquellos clientes que así lo demandaban. Tras esto, en 2000 se propuso en ISO la creación de un Comité Técnico de Gestión sobre la cuestión, pero se perdió la batalla.

Básicamente la especificación OHSAS, que tiene la determinación de desaparecer en el momento en que se publique una norma ISO 18000, presenta los objetivos de facilitar al máximo la integración y la compatibilidad con las normas ISO 9001 e ISO 14001, así como la certificación por tercera parte. Por su lado las Directrices de la OIT indican textualmente que "su aplicación no exige certificación", pero no excluyen literalmente dicha posibilidad, aunque es evidente su enfoque a favor de los sistemas "voluntarios", entendido este término en su sentido no literal.

Las Directrices están redactadas para facilitar la flexibilidad de adaptación a los distintos tipos de organizaciones, actividades y países, de forma que aconsejan a los estados crear sus propios marcos nacionales adecuados al respecto, incluso redactando sus propias Directrices Nacionales y Específicas para determinados sectores de actividad, tamaño, etc. También presentan el objetivo de facilitar la integración de la gestión de la seguridad y salud en la gestión general de la empresa.

Siendo esta la situación, los acontecimientos se han ido acelerando, así según Juan Raúl Gómez Obele, Coordinador de Seguridad Industrial y Protección Ambiental de PEMEX en Méjico, en declaraciones aparecidas en el último monográfico de Mapfre Seguridad, la norma NMX-SAST-001-IMNC adaptada de la OHSAS 18001 e incorporada en Méjico, "es certificable y de obligado cumplimiento". También Clive Stallwood, Director de Desarrollo de Productos de la British Standards Institution y miembro de OHSAS, se asombraba de que OHSAS 18001 "sea prácticamente obligatoria en Sudamérica". Por otro lado, en Portugal está en fase de revisión la norma NP 4397/2001 que básicamente es la especificación OHSAS 18001, de manera que la administración portuguesa va a intentar impulsar la certificación de la misma. Para esto va a poner en marcha cuatro programas de apoyo a las empresas que quieran certificar sus sistemas de gestión de acuerdo a dicha norma. Así se van a incluir ayudas a las empresas para la certificación de dicha implantación, tanto técnicas como económicas, incluso con importantes incentivos que pueden incluir reducciones hasta del 20% en las cotizaciones a la Seguridad Social y la exención del pago de las primas anuales de seguros a las empresas que tengan sus sistemas de



gestión certificados, con facilidades para la contratación en concursos públicos. Sin embargo, los institutos de seguridad de la mayor parte de la Unión Europea, creen que no es conveniente la existencia de sistemas normalizados certificables, mientras que los organismos de certificación, están a favor de los mismos.

Por otro lado, países como Alemania, Finlandia, Corea, Brasil, Vietnam, India, Polonia, Rusia, Tailandia, Japón (mediante JISHA), China (cuya traducción literal de las Directrices de la OIT casi al 100%, tiene objetivos de certificación), etc., han traducido a sus idiomas las Directrices de la OIT, mientras que en otros muchos países se están realizando seminarios y reuniones de expertos para crear el marco adecuado al respecto, y otros están modificando sus normas nacionales teniendo en cuenta las Directrices de la OIT, como Gran Bretaña con la BS 8800, Indonesia, etc.

En este estado de la cuestión, merece la pena destacar el hecho de que en la actualidad la American Industrial Hygiene Association se encuentra elaborando el documento ASC-Z10 como borrador de la que en un futuro no muy lejano se convertirá en una norma ANSI norteamericana de aplicación voluntaria (no exigible legalmente) y que aún no se sabe si será certificable por tercera parte. En cualquier caso y aunque según fuentes de la AIHA se descarta el apoyo a la especificación OHSAS, es obvio que el desarrollo de una norma ANSI podría cambiar el rumbo de los acontecimientos respecto de la hipotética ISO 18000.

Curiosamente, en estos momentos también parece que existe la voluntad, no del todo clara y quizás algo tardía, de superar la fase experimental de la norma UNE 81900 en España.

DIFERENCIAS MÁS SIGNIFICATIVAS ENTRE OHSAS 18001 Y LAS DIRECTRICES DE LA OIT

¿Qué diferencia a la especificación técnica OHSAS 18001 de las Directrices de la OIT? Realmente las diferencias no son importantes, ni tampoco existen grandes diferencias con otras normas como la experimental UNE 81900 u otras similares. Sí, claro está, si nuestra empresa encara un proceso de implantación y posterior certificación de nuestro sistema, tendremos que leer con detenimiento la letra escrita, ya conocemos el proceso de certificación de otros sistemas y sabemos que podemos encontrarnos con una no conformidad más o menos grave en algún que otro aspecto requerido. Sin embargo, la



filosofía de mejora continua, que también está implícita en la legislación de muchos países, es el denominador común, y todos van a exigir el establecimiento de objetivos y metas y de una política en seguridad y salud, la organización adecuada al respecto, la definición de funciones y responsabilidades, la evaluación de riesgos y la planificación de las actividades, la evaluación y revisión de la gestión, la orientación al cliente, y la formación y participación como principios rectores, además de la sistematización de la gestión.

No obstante, algunas de las diferencias formales más significativas son las siguientes:

La especificación OHSAS presenta un mayor nivel de exigencia en su redacción, como podemos observar del uso del imperativo "debe" o "deberá", frente a un uso bastante importante del condicional "debería" en las Directrices.

Los requisitos respecto a la vigilancia de la salud quedan únicamente de forma implícita recogidos en la OHSAS, mientras que el tratamiento que hace las Directrices resulta mucho más explícito.

La redacción de las Directrices de la OIT presenta algunos requerimientos quizás redundantes, fruto de las dificultades propias del proceso de consenso tripartito origen de las mismas.

Las referencias y exigencias de participación de los trabajadores son mayores en las Directrices de la OIT.

Las Directrices dedican un punto de las mismas a la mejora continua, dándole mediante el punto 3.16.2 un enfoque competitivo a la gestión en el sentido de animar a la organización a llevar a cabo comparaciones de los procedimientos y los resultados con otras organizaciones.

Por otro lado conviene indicar que la especificación OHSAS 18001 ha sido desarrollada junto con la guía para su implantación OHSAS 18002, aunque se echa en falta la especificación OHSAS 18003 (aún sin desarrollar) sobre las auditorías, sobre todo de cara a la creación del adecuado marco de acreditación de auditores y certificadores, si bien se hace referencia a las normas ISO de auditoría de calidad y medioambiente y al anexo F de la Guía BS 8800.



Mientras tanto las Directrices de la OIT no disponen de una guía para su implantación ni de una especificación para las auditorías, como le recomendó la IOHA, aunque su redacción es menos sintética que en OHSAS.

CONCLUSIONES

En cuanto a la cuestión de que las empresas se viesen "obligadas" por el mercado a implantar y certificar sus sistemas de acuerdo con una futura norma ISO 18000, para muchos técnicos esto se traduciría en el impulso de las actuaciones preventivas en las empresas, ya que se les facilitaría mayores recursos y atención por parte de la gerencia. Para otros técnicos sin embargo, la experiencia les dice que independientemente del modelo o especificación de gestión implantado, cuyas diferencias además no van a ser significativas, lo único que en realidad puede impulsar la prevención de riesgos laborales es el necesario cambio cultural en las empresas (quizás ayudado con incentivos económicos reales), sin el cual todo quedaría en más papeles y el mismo nivel de atención tradicional.

En cuanto a la actual disyuntiva OHSAS-Directrices, hasta el momento parece ir ganando la especificación OHSAS en las empresas a pesar del apoyo de muchas Administraciones a las Directrices de la OIT, no obstante habrá que estar atentos a ver qué hace Estados Unidos y qué efectos tiene en ISO.

ACTIVIDADES:

1. ¿ESTA NORMA ES DE CUMPLIMIENTO VOLUNTARIA U OBLIGATORIA?
2. ¿EN NUESTRO PAÍS ES APLICABLE ESTA NORMATIVA? ¿SE REALIZA HOY DÍA? EJEMPLIFIQUE CON CASOS REALES.
3. SEGÚN SU PUNTO DE VISTA Y DE ACUERDO A LO LEÍDO ¿CUALES SON LOS BENEFICIOS DE CONTAR CON ESTA NORMA EN UN ESTABLECIMIENTO?
4. *REDACTE PRINCIPIOS PARA SU ESTABLECIMIENTO SEGÚN LA NORMA OHSAS 18000*
5. BUSQUE EN INTERNET LAS DIFERENCIAS ENTRE LAS NORMA 18001 Y 18002



6. ¿QUIEN FUE EL CREADOR DE ESTA NORMA? ¿SU APLICACIÓN A REGIÓN/PAÍS APLICA Y PORQUE?

7. NORMAS Y MODELOS PARA LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

http://www.seslap.com/seslap/html/curCong/congresos/xvcongreso/dia2/mesa9_JuanCarlosRubio.pdf



BIBLIOGRAFÍA:

ESTUDIO: PROCEDIMIENTOS BASADOS EN LAS NORMAS OHSAS 18000 PARA SU IMPLANTACIÓN EN PYMES DEL SUBSECTOR FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS. Fundación para la Prevención de los Riesgos Laborales. Confederación para la Pequeña y Mediana Empresa. Edición 2004

CINCO CLAVES PARA CREAR LUGARES DE TRABAJO SALUDABLES: NO HAY RIQUEZA EN LOS NEGOCIOS SIN SALUD PARA LOS TRABAJADORES. World Health Organization. Edición 2013

MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral de la Universidad de la República (PCET-MALUR). Pro Rectorado de Gestión Administrativa Universidad de la República. Edición Abril 2011

MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo por Dra. Nurit Stolovas, Dr. Fernando Tomasina

MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Trabajo y Discapacidad por Dra. Psic. María José Bagnato

MANUAL BÁSICO EN SALUD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Alimentación de los Trabajadores por Lic. Nut. Claudia Suárez, Lic. Nut. Alejandra Cerdeña y Lic. Nut. Isabel Petronio

Microambiente de trabajo por Lic. Elizabeth Bozzo. "Fichas de Lectura sobre Salud Ocupacional" del Programa de Formación y Capacitación en el Área de la Salud Ocupacional - Unidad de Capacitación UdelaR

Convención sobre los Derechos de Personas con Discapacidad (2006). O.N.U.

Trabajo y Desgaste Mental. Dejours, C. (1991). Bs. As. Humanitas.

Ley 18651 de Protección Integral de Personas con Discapacidad.

Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. OIT 2001.

Organización Internacional del Trabajo. La Salud y la Seguridad en el Trabajo. Las Comisiones de Salud y Seguridad en el Trabajo. http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/com/comain.htm

Comisión de Proceso y Condiciones de Estudio y Trabajo y Medio Ambiente Laboral en la Universidad de la República (PCET-MALUR) Pro Rectorado de Gestión Administrativa.

Dto. 291/76- Ministerio de Trabajo. Santa Fe. Argentina.

Nutrición y Salud Pública. Serra Majem L et. al. Nutrición y Salud Pública. 2º Edición. Editorial Masson S.A. España. 2006.

Nutrición y Salud Pública. Haggard J, Greenberg, J. Diet and Physical Efficiency. NewHaven: Yale University Press; 2º Edición. Editorial Masson S.A. España. 2006.

Grupo Interinstitucional de trabajo para las Guías Alimentarias basadas en alimentos de Uruguay. Manual para la Promoción de Prácticas Saludables de Alimentación en la Población Uruguaya. Ministerio de Salud Pública., OPS, Programa Nacional de Nutrición. Uruguay, 2005

Nutrición comunitaria. Aranceta Bartrina, J. Editorial Masson. 2º Edición. España 2001.

Gestión del Talento Humano. Editorial Mc. Graw Hill. Chiavenato, I. Colombia. 2002

Decretos N° 406/88, N° 89/1995, N° 372/99, N° 321/09. Poder Ejecutivo. República Oriental del Uruguay.

"La alimentación en el trabajo: soluciones laborales para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas". Christopher Wanjek Organización Internacional del trabajo. 2005.

Artículo de Investigación: Estilos de vida y estado nutricional de trabajadores en empresas públicas y privadas de dos regiones de Chile. Por Ratner. Revista Médica de Chile. V136. N° 11. Chile. 2008.

"Procedimientos Basados En Las Normas Oshas 18000 Para Su Implantacion En Pymes Del Subsector Fabricación De Productos Metálicos. Anexo 3 - Resumen Y Conclusiones De Oshas 18.000" http://www.conectapyme.com/files/publica/OHSAS_Anexo_3.pdf

"Gestión de la PRL OHSAS-18001-Directrices OIT, La polémica ISO 18000 - OSHAS 18001 - Directrices de la OIT" **Juan Carlos Rubio Romero , Dr. Ingeniero Industrial** – Año 2000



*¡ TODAS LAS ACTIVIDADES EN ITALICA SON OPCIONALES Y SE REALZARAN POR MOTUS PROPIO DEL ALUMNO
O POR INDICACION DEL PROFESOR A CARGO DE LA CURSADA*